



Juillet 2021

Inform. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

## UNE PENTE FONCIÈREMENT MAUVAISE



28 juin 2021

En ligne sur notre site ([lire ici](#)), vous trouverez le compte rendu du GT du 2 juin concernant plus particulièrement la publicité foncière et enregistrement. Pour cette mission aussi, et c'est symptomatique de la méthode DGFIP : Suppressions massives d'emplois = Agents en grande difficulté pour réaliser leurs missions = Regroupement dans des services d'appui ... encore et toujours !

## CAPL DE RECOURS D'ÉVALUATION

Rescapées de la suppression des CAP, celles relatives aux recours d'évaluation auront lieu 7 septembre 2021 en Loire-Atlantique. Si tu n'es adhérent(e) dans un aucun syndicat, **FO** se propose d'assurer ta défense. N'hésite pas à prendre notre attache.



## CHSCT MINISTÉRIEL

La période estivale avance et pourtant, que ce soit au niveau local ou national, les instances se succèdent à un rythme effréné .... Le 1<sup>er</sup> juillet avait lieu une CHSCT au niveau ministériel. Extrait de la liminaire FO :

La « pandémie a confirmé toute la pertinence d'une politique ministérielle de santé au travail et toute l'importance des CHSCT et conforte notre exigence de voir abroger la loi de transformation de la fonction publique et en particulier sur ce point.

Une nouvelle étape s'est ouverte avec le retour au travail en présentiel et un régime transitoire dérogatoire pour le télétravail. Vous aviez insisté sur « la vigilance à apporter pour la reconstitution du collectif et la répartition de la charge de travail, au retour dans les services des agents » ainsi que « sur l'intérêt d'un accompagnement individualisé, à mettre en place pour les agents de retour sur site, après plusieurs mois de télétravail ».

Au vu des remontées, **FO Finances** constate que vos propos n'ont pas été entendus au sein des directions. Ce retour progressif doit être mis en place avec toute la concertation nécessaire entre les chefs de service et les agents et non sous la pression.

La période estivale, entre congés bien naturels et télétravail

risque d'être compliquée dans de nombreux services, déjà en flux tendu en effectif en temps ordinaire.

Une majorité d'agents souhaite continuer le télétravail de façon pérenne, dans les règles définies par le régime de droit commun, avec application d'un nouvel accord-cadre télétravail, en phase de finalisation. Ce droit doit pouvoir être accessible à chaque agent dont au moins une partie des tâches est télétravaillable. Toutefois, le télétravail n'est pas considéré par les agents comme « la » solution qui permet d'améliorer les conditions de travail, ils sont d'ailleurs opposés à la mise en place de bureaux partagés.

Le télétravail constitue une plus-value certaine, s'il est convenablement mis en place, de façon équitable, en tenant compte des agents restant en présentiel et du besoin de maintenir des collectifs de travail. **FO Finances**, demeure attaché à un télétravail encadré et volontairement choisi par les agents, en toute connaissance de cause.

Le rôle du CHSCT sera de préserver l'environnement, collectif et individuel, et d'intervenir pour corriger toute dérive d'isolement et de dysfonctionnement .

**FO Finances**, une nouvelle fois, exige l'octroi d'une indemnité forfaitaire de frais en cas de télétravail pérenne mais aussi en période exceptionnelle.

Les 1<sup>ères</sup> propositions de la ministre de la fonction publique sont bien en-deçà des frais réels occasionnés par le télétravail.

Par contre, il y a, bien, un domaine dans lequel il n'y a pas eu d'effet « COVID », c'est la boulimie de réformes, au sein du ministère. Les projets, déjà engagés, de concentration de réseau, d'industrialisation, de transfert et d'externalisation des missions vont impacter l'ensemble de nos collègues et tout particulièrement ceux à la santé physique et mentale des plus fragiles. Les documents fournis par les directions sont très flatteurs sur le bilan de l'utilisation du guide relatif à la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets, pourtant nous n'avons que très peu d'éléments chiffrés. Par ailleurs, nos représentants locaux sont loin de partager ce constat idyllique. Aucune étude d'impact, aucun bilan, aucune prospective sur la gestion des personnels et l'accompagnement humain, tout se fait, « à la hussarde ». (...) »

Les différents observatoires internes montrent que les agents du Ministère, quelles que soient leur catégorie et leur fonction, demandent une pause dans des réformes. Le ministère doit les écouter et leur répondre en leur offrant de vraies perspectives dans le déroulement de leur parcours professionnel (...) ».

C'est aussi ce que nous vivons dans le 44. Les dossiers d'impact concernant les futurs projets du NRP transmis en amont du CTL du 29 juin dernier font la part belle aux chiffres (qui sont certes importants) mais oublient l'humain.

Or ce sont bien les humains qui vont faire tourner la « machine » DGFIP. A force de trop tirer sur la corde ...

