

Compte rendu du CTL du 27 mai 2021

Ce Comité Technique Local (CTL) s'est tenu sous la présidence de la directrice départementale en audio et visio conférence.

FO lit une déclaration liminaire. La directrice répond que la carte des points de proximité constitue une véritable avancée pour les usagers qui auront désormais plus de points de contacts, il n'y a pas de danger pour le réseau.

Après avoir fermé les services, réduit à minima les plages horaires d'accueil, il est clair que la DGFIP ne peut que se féliciter de ces pseudos de services publics

Les élus vont avoir des Conseillers aux Décideurs Locaux et ont déjà vu leurs intérêts. Pour les agents, c'est une réorganisation mais accompagnée donc on ne va pas refaire le débat...

Sur les buralistes, c'est une réelle avancée pour les usagers avec des plages horaires beaucoup plus larges, par ailleurs à l'époque des vignettes automobiles, ils ont déjà participé au réseau fiscal.

S'agissant du télétravail, elle répondra lors des points du jour.

Sur la campagne IR et l'accueil, tous les chiffres montrent qu'il y a une diminution de l'accueil physique de l'ordre de 60 % par rapport à 2019. Par contre, l'organisation entre accueil physique, accueil sur RDV, participation à la plateforme téléphonique, appels et contre appels nécessitent un calendrier beaucoup plus précis qui peut donner un sentiment contraint aux agents.



* Pour rappel un CUL est un Commerçant d'Utilité Locale (Buraliste par exemple)

1. Bilan du télétravail exceptionnel en 2020-2021 (pour information)

Au niveau national, entre février 2020 et janvier 2021, une très forte augmentation du nombre de télétravailleurs a été comptabilisée dans SIRHIUS: en effet, le nombre de télétravailleurs a été multiplié par 6,8 passant de près de 6 000 à plus de 40 000.

En Haute-Marne, aucune demande de télétravail n'a été formellement refusée. Il a pu néanmoins être ponctuellement demandé à des agents volontaires pour télétravailler de patienter le temps de disposer du matériel nécessaire. A la date du 5 mai 2021, 3 agents sont dans l'attente d'être équipés pour télétravailler, le matériel devant prochainement être disponibles. La direction précise qu'à ce jour, ces 3 agents devraient avoir été dotés.

Elle explique que globalement, le télétravail est équilibré entre les services, sachant que lors de la crise pandémique, l'accent a été mis sur les services où la proximité physique entre agents était la plus grande pour permettre la mise en place de dispositif compatible avec les gestes barrières.

Elle précise que 80 % des agents devraient avoir un PC portable à terme, et à ce niveau-là il sera plus facile d'octroyer le télétravail.

➤ Evolution du nombre de télétravailleurs dans la direction

Direction	Avril 2020	Sept 2020	Déc 2020	Mars 2021
Nbre d'agents en télétravail	46	9	92	101
En %	19 %	4 %	38 %	42 %
DGFIP	30 967	14 341	37 867	45 546
En %*	30 %	14 %	37 %	47 %

* effectifs payés au 31/12/2019

Nombre d'agents nomades en position de télétravail à leur domicile ou à l'extérieur du service (enquête RH-2C) : situation au jeudi 15 avril 2021	0
Nombre de PC portables et ultra-portables déployés depuis début 2020	125
Nombre de téléphones professionnels pour télétravailler depuis 2020	27
Nombre de télétravailleurs pour raison médicale sur préconisation du médecin du travail depuis le début de la crise sanitaire (2020/2021)	25
Nombre d'aménagements de poste de télétravail pour des agents en situation de handicap en 2020	2

FO intervient et explique que la réactivité de la DDFIP Haute-Marne pour la mise en œuvre du télétravail lors de la crise pandémique est présente et a permis de protéger ses agents. Cependant FO rappelle que le télétravail ne doit pas devenir une norme au détriment du présentiel dans les services. FO ajoute que ce bilan est purement chiffré et ne prend aucunement en compte l'aspect humain.

2. Mise en œuvre des nouvelles modalités du télétravail à la DGFIP : présentation du nouveau dispositif (information) et du nouveau protocole (vote) ;

Règles applicables

- **Droits et obligations** : le télétravail s'effectue sur la base du volontariat et ne peut être imposé.

- **Périodicité** : Les autorisations de télétravail ne comportent plus de durée, Il peut être autorisé par journée ou demi-journée. L'agent peut cumuler le bénéfice de jours de télétravail fixes et flottants (12 par an minimum), 3 jours au maximum par semaine. Les journées de télétravail ne peuvent être reportées, sauf exception.
- **Lieu d'exercice**: au domicile de l'agent, un autre lieu privé ou dans un lieu à usage professionnel
- **Emport de documents** : non autorisé.
- **Accompagnement** : formation pour les télétravailleurs et les chefs de service notamment sur le management à distance. E-formation obligatoire ayant pour objectif d'expliquer le cadre et apporter les bons réflexes
- **Suivi de l'activité** : L'encadrant effectue un suivi de l'activité exercée en télétravail et du temps de travail correspondant, précisant que la charge de travail du télétravailleur doit être équivalente à celle d'un agent en présentiel.
- **Dépôt des demandes** : La demande peut être formulée à tout moment de l'année. Elle est désormais dématérialisée dans SIRHIUS (palier applicatif prévu le **15 juin 2021**).
- **Instruction des demandes** : Le chef de service dispose d'un délai d'un mois pour instruire la demande, après entretien informel avec l'agent. Sa réponse motivée est notifiée dans SIRHIUS. En cas de refus, recours hiérarchique, CAPL et administratif possible avec accompagnement d'un représentant du personnel. En cas de mutation, nouvelle demande nécessaire.
- **Éligibilité**: nature des activités, bon fonctionnement du service et des activités collectives, éventuelles spécificités saisonnières de l'activité, capacités d'autonomie de l'agent.
- **Situations médicales ou de handicap** : attention particulière liée à l'état de santé, le handicap, la grossesse.
- **Durée d'ancienneté dans le poste** : il n'est plus nécessaire de justifier d'une durée d'ancienneté dans le poste. Le responsable du service peut cependant décider d'une période d'essai de 3 mois pendant laquelle l'autorisation de télétravailler est réversible par lui ou l'agent.
- **Réversibilité de l'autorisation de télétravail** : à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent avec un délai de prévenance de 2 mois.
- **Recours** : Hiérarchique, CAPL et contentieux selon les voies habituelles. **N'hésitez pas à faire appel à nous pour tout conseil !**
- **Recours au télétravail temporaire** : pour circonstances exceptionnelles (crise sanitaire, intempéries, grève des transports,,,) perturbant l'accès au service ou le travail sur site avec possibilité de déroger au plafond de 3 jours de télétravail par semaine.

NB : Il y aura une période de transition liée à la crise sanitaire probablement jusqu'à septembre.

Réponses aux questions de FO DGFIP :

- **Définition des 12 jours flottants** : La direction répond que si le jour fixe est le lundi par exemple, l'agent a en sus la possibilité d'ajouter 12 jours en cours d'année en sus du lundi. L'agent aura évidemment un délai de prévenance en posant sa journée en télétravail sous SIRHIUS qui devra être validée par le CDS.
- **Tout lieu professionnel** : la direction ne possède pas d'élément concret sur ces typologies sachant que notre département ne dispose d'espaces dédiés. Il ajoute que l'opportunité de travailler sur d'autres lieux que son domicile peut permettre aux agents d'avoir de meilleures conditions. Ce ne sera pas forcément un espace de co-working.
- **Liste des lieux tiers** :

- Délai de prévenance de 48 h pour suspension du télétravail sauf événements exceptionnels : la direction répond qu'en effet le CDS peut suspendre le télétravail de l'agent pour nécessités de service
- Motivation du refus par le chef de service : FO s'inquiète de l'entretien informel entre agent et chef de service nécessaire avant le dépôt d'une demande sous SIRHIUS qui sera forcément dissuasif. La direction explique que la réunion de présentation du télétravail par les CDS aux agents qui s'effectuera début juin, permettra de soulever des interrogations et peut être d'apporter des éléments d'informations.
- Possibilité offerte aux agents de pointer : la réponse est non, le télétravailleur soumis aux horaires variables est crédité pour chaque jour de télétravail à domicile du temps de travail correspondant à la formule horaire choisie.

Les élus FO n'ont pas pris part au vote car :

- le protocole n'est pas modifiable,
- le télétravail suppose une modification profonde de l'organisation du travail et du management dont la DG refuse de discuter, en Comité Technique de Réseau
- un protocole Fonction publique viendra écraser le protocole DGFIP.

Pour info : Circulaire Fonction publique du 26 mai 2021

Calendrier de la fin du télétravail de masse:

- 26 mai 2021 : possibilité de revenir 1 jour sur site (sans en faire la demande)
- 9 juin 2021 : 3 jours de TT
- 1er juillet 2021 : 2 jours de TT
- 1er septembre 2021 : retour au régime de droit commun avec application de l'accord cadre présenté aux OS lors du dernier CTR

3. Tableau de bord de Veille Sociale 2020 (TBVS) (information)

Pour rappel, le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue...), contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

La directrice précise que ce TBVS 2020 a été élaboré dans le contexte du confinement et de la crise sanitaire qui modifient considérablement les données par rapport aux années précédentes.

- **Fiches de signalement** : 4 en 2020. Ce chiffre assez faible, s'explique selon la direction, d'une part par la crise sanitaire et d'autre part par le développement de l'accueil sur RDV.
- **Taux de couverture des effectifs** est en diminution : 82 % en 2020. Le taux s'est dégradé à cause de l'impact des agents placés en ASA durant le confinement, 4 agents en congé maternité et 8 agents placés en Congé Longue Maladie ou Congé Longue Durée. Les 3 services qui se distinguent sont le CDIF de Chaumont, la trésorerie de Nogent et la BCR.

- **Congés maladie courte durée** (inférieur ou égal à 5 jours) : forte diminution qui s'explique aussi par le fait que les collègues les plus vulnérables ont été placés en ASA durant plusieurs mois conjugués aux gestes barrières qui a permis de diminuer la propagation des autres virus.
- **Nombre de jours de congés ou RTT mis sur le CET** : hausse de 17,84 % par rapport à 2019
- **Écrêtements horaires variables** : hausse de 11,06 % : la direction explique que l'analyse démontre que ce sont en majorité des agents coutumiers du fait. FO interroge sur cette définition. La direction répond qu'il y a deux cas de figures : des agents sont écrêtés car c'est leur façon de travailler...et des agents qui, confrontés à des situations particulières, ont dû assurer la continuité de service et compenser des absences.
- **Volume horaire écrêté** : +2,75 %
- **Taux de rotation des agents** : +5,53 % mutations géographiques pour convenances personnelles, départ à la retraite, impact du transfert des missions foncières sur le SDIF notamment
- **Jours d'arrêts pour congés ordinaires maladie** : -24,02 %. Cette baisse s'explique en partie par la crise sanitaire, cependant la direction constate que de nombreuses absences sont liées à des problèmes de santé importants.
- **Taux de refus de participation à l'entretien professionnel** : -25,32 %. La direction explique que le SPFE, le SIP de Chaumont et la direction sont concernés.
FO s'interroge sur la participation aux entretiens professionnels en 2020 qui ont été organisés différemment du fait du confinement dès la mi-mars. La direction répond que les entretiens se sont tenus malgré tout en distanciel. **FO rétorque que ce type d'entretien a pu réduire le nombre de refus des agents à participer à ceux-ci.**

La direction propose qu'un GT se réunisse afin de déterminer de nouveaux indicateurs.

4. Questions diverses

- ✓ Depuis le début de la crise pandémique, il y a eu 23 cas positifs à la DDFIP. Pas de nouveau cas depuis le 26 avril. Au 26 mai : 2 cas contacts dont les tests sont négatifs mais ces collègues restent en isolement 7 jours en attente du 2nd test.
- ✓ **FO souhaite connaître les affectations des 5 C stagiaires affectés à compter du 17 mai 2021 en Haute-Marne.** La direction répond que cette information sera diffusée lors de la publication du mouvement local le 7 juin prochain. Elle précise que ce sont non pas 5 mais 6 agents qui arriveront après leur formation (5 + un recrutement contractuel handicapé). Ces agents poursuivent actuellement une formation en distanciel et rejoindront leurs postes à partir du 2 août.
- ✓ **FO interroge la direction suite à la décision d'affecter un IDIV CN en qualité de responsable du SIP départemental alors que la direction nous avait informé d'un classement du poste comptable en C2-2, donc a minima pour un IDIV HC.** La direction répond qu'elle a respecté les critères liés à la promotion, donc la collègue étant éligible, il était donc « logique » qu'elle obtienne cette affectation-promotion.

Les représentants **FO-DGFiP** en CTL

TITULAIRES

Catherine Durand, Rachel Sugneau, Guillaume Tavin, Matthieu Testart, Guy Zimmerlin