

Compte-rendu du CTL du 11 janvier 2019

Ordre du jour

- 1- Conditions de fonctionnement du CTL pour la nouvelle mandature
- 2- Ponts naturels 2019
- 3- Mise en place du télétravail à domicile
- 4- Modifications des horaires d'ouverture au public à la Roche Bernard
- 5- Prévention et protection face à la menace terroriste
- 7- Questions diverses

En préambule de ce comité technique local, 1^{er} d'une nouvelle mandature, **FO DGFIP** a tenu à rappeler à travers sa déclaration liminaire ([lien hypertexte](#)) son opposition au prélèvement à la source.

Par ailleurs, comment ne pas dénoncer, les nombreuses déclarations d'un ministre qui n'a visiblement qu'une piètre connaissance de l'état de ses services. La « petite surcharge de travail » évoquée par Mr Darmanin, ne concerne pas que les services en charge de la mise en œuvre du PAS, mais bien l'ensemble des services de la DGFIP, qui supportent suppressions d'emplois et restructurations. Et ce n'est pas la maigre consolation d'une prime ponctuelle de 200 € ; qui plus est, versée à l'attention d'une partie des agents, qui va redonner du baume au cœur aux agents de la DGFIP.

L'année 2019 démarre donc par une nouvelle dégradation des conditions de travail. Les agents deviennent les réceptacles du mécontentement social. Les actes d'incivilité à l'égard des locaux et des collègues, encore une fois en 1^{ere} ligne, sont en pleine recrudescence. Nous l'avons redit très clairement au directeur, **FO DGFIP** n'acceptera pas que les personnels soient tenus pour responsables des difficultés engendrées par les politiques et le déploiement du PAS.

Fonctionnement du CTL pour la nouvelle mandature

Que penser d'une direction qui prône **un dialogue social rénové**, à travers la tenue de groupes de travail préparatoires aux réunions statutaires de façon à échanger dans de meilleures conditions ? Cela pourrait sembler intéressant au premier abord, si ce n'est que tout cela se ferait sans droits et temps de préparation supplémentaires, dans un contexte hors instances, sans procès verbaux et, en fin de compte, sans règles bien définies.

Les règles sont pourtant bien là, détaillées fort justement dans le règlement intérieur du CTL, avec un ordre du jour à respecter, des points à discuter, des avis à donner et non pas, comme vous l'avez fait Mr Le Directeur à l'occasion de ce 1^{er} CTL, ordonnées par le fait du prince.

On ne peut dans un esprit de dialogue social respectueux enlever de l'ordre du jour des points importants ou des questions diverses (certes parfois gênantes) déposées régulièrement par les représentants du personnel. Pour FO DGFIP 56, le dialogue social, qu'il soit rénové ou non, impose de la transparence, de la confiance, des documents de travail détaillés, des moyens suffisants et une écoute des représentants du personnel. Malheureusement, on ne peut que déplorer, à la DDFIP du Morbihan, que ces conditions soient encore loin d'être réunies.

Ponts naturels 2019

En 2019, seuls deux jours fériés seront susceptibles de générer des ponts naturels :

- le jeudi 30 mai : Pont naturel le vendredi 31 mai 2019,
- le jeudi 15 août : Pont naturel le 16 août 2019.

Nul besoin donc cette année de consultation des personnels pour choisir entre de multiples propositions, ces deux dates s'imposant d'elles-mêmes.

FO DGFIP et la CFDT ont voté POUR ces 2 propositions, Solidaires CONTRE et la CGT s'est ABSTENUE



Mise en place du télétravail à domicile

A l'issue d'une phase de préfiguration dans une trentaine de départements, la DGFIP prévoit à travers la circulaire du 10 décembre 2018, la généralisation du Télétravail à domicile à l'ensemble des services et directions au cours du 1^{er} quadrimestre 2019. Ce dispositif sera apparemment ouvert à l'ensemble des personnels (agents et cadres) pour une quotité maximale de 3 jours par semaine. Selon la DGFIP, le télétravail participe à l'amélioration des conditions de travail en les rendant plus souples et mieux adaptées aux contraintes individuelles.

Les principes

- **Nombres d'agents: 10 % du personnel par département d'ici à 2020**
- **Possibilité suivant les applications informatiques éligibles**
- **Volontariat**
- **Agent à temps complet ou partiel**
- **Accord ou refus par la Direction locale (si refus, recours en CAPL)**
- **Durée : 1 an avec une convention entre l'agent et l'administration**
- **Quotité de travail : jusqu'à 3 jours par semaine maximum**
- **Durée journalière limitée suivant formule horaire de l'agent (ex: 7h42 si formule à 38h30)**
- **Pas de pointage en télétravail**
- **Fin du télétravail : préavis de 2 mois pour l'agent ou la Direction ou 1 mois durant la période d'essai**
- **Mêmes droits que les agents en structure DGFIP (cf décret fonction publique n°2016-151 du 11/02/2016 et arrêté ministériel du 12/07/2016)**

Conditions de travail :

Le **télétravail** comme son nom l'indique s'effectue **au domicile de l'agent**, à ne pas confondre avec le travail à distance qui peut s'effectuer dans les locaux d'un service pour le compte d'un autre service.

- **PC portable fourni par l'administration, sans prise USB, sans disque dur, sans possibilité d'imprimer ??**
- **Aucun frais de pris en charge par l'administration : assurance obligatoire pour activité professionnelle à domicile, abonnement internet, électricité, tous les surcoûts sont à la charge de l'agent.**
- **Contact par mail ou vision-conférence , « surveillance accrue » de l'agent qui doit être à son poste dans les plages fixes !**
- **Possibilités de ticket-restaurants maintenue pour les agents en bénéficiant**

Points de vigilance

FO DGFIP, par principe, n'est pas hostile au télétravail puisque des agents souhaitent en bénéficier et que le dispositif annoncé repose sur la base du volontariat mais la vigilance est de rigueur.
Tous les agents ne seront pourtant pas égaux face à un travail solitaire et face à la productivité.

De trop nombreuses questions restent en suspens :

- Quotas de 10%: critères de sélection si plus de dossiers que de possibilités ?
- Calcul des tâches de travail: tous les agents ne sont pas égaux dans le travail....

Les garanties pour les agents:

- droit à la déconnexion garantissant les temps de repos, de congé, de vie personnelle: ne pas répondre au chef de service ou au collègue si l'agent a terminé sa journée
- perméabilité entre vie professionnelle et vie personnelle
- quid des accidents de travail et de la protection des agents dans des locaux qui deviennent des locaux professionnels: déplacement à l'intérieur de son domicile, chute...
- dans le privé, les grandes entreprises versent en général des compensations financières à ses salariés : pourquoi l'administration ne le ferait pas ?
- risque d'isolement pour certains agents

Impact sur les services:

- quelle organisation par le chef de service ?
- attention à la dé sociabilisation et à la qualité des relations entre agents
- quid de l'impact sur les agents restant dans le service, accueil , téléphone

[le détail des mesures et services concernés sur notre site \(lien hypertexte\)](#)

des économies pour qui ?

Il faut rappeler que l'administration trouve son intérêt dans ce dispositif qui s'avère être, sous couvert d'avancée sociale, un moyen de faire des économies sur le dos des agents (pas de prise en charge de frais de l'assurance, d'abonnement internet, chauffage et électricité des locaux en moins...), de réduire à terme les m² et rentabiliser les locaux (plusieurs agents sur un même poste de travail). C'est un palliatif aux manques de moyens. Il s'agit également, sous couvert de volontariat, de permettre à l'Administration de restructurer plus facilement les services et de les délocaliser dans des communes éloignées des domiciles des agents, ces derniers ayant alors «le choix» d'opter pour le télétravail pour réduire ainsi les déplacements induits.

Suivant le bilan de l'expérimentation, la Direction Générale se félicite des points positifs en particulier une plus grande efficacité des agents. Il est vrai que les agents évitent des déplacements, réalisent des économies, travaillent dans un environnement plus serein ... ce qui tendrait **FO DGFIP à en déduire que l'administration n'offre pas les meilleures conditions de travail dans ses propres locaux.** Un groupe de travail réunissant un panel de chef de service (mais non d'agents) se réunira prochainement pour réfléchir aux modalités de mises en œuvre à la DDFIP du Morbihan.

Pour **FO DGFIP**, il convient de ne pas perdre de vue que la possibilité du télétravail pourrait constituer à terme un palliatif au manque de moyens et un nouveau justificatif au resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois. A ce titre, le plafond de 10% applicable aux effectifs des directions départementales ne manque pas de nous interroger...

C'est pourquoi, FO DGFIP 56 reste très prudent dans l'appréciation de ce dispositif, car il faut rester lucide: l'administration à toujours tendance à répondre aux aspirations des personnels dès lors qu'elle y trouve son intérêt !

[Pour aller plus loin : la position de FO DGFIP suite GT sur le Télétravail \(lien hypertexte\)](#)

Modifications horaire d'ouverture CFP La Roche Bernard

Le CFP de la Roche Bernard demande la fermeture au public le jeudi après-midi.

La Direction n'a pu nous apporter en séance de précisions sur la motivation de cette demande.

A l'unanimité, les représentants du personnel se sont prononcés CONTRE cette modification d'horaire.

Prévention et protection face à la menace terroriste

Comme le rappelle la note de présentation à l'ordre du jour, en 3 ans 13 attentats ont eu lieu dont 7 en région parisienne. Et aucun d'eux ne visait la DGFIP, celle-ci étant considérée comme une « cible molle » (de second plan) et aucune menace n'a été identifiée.

On ne peut donc qu'être dubitatif sur la présentation au CTL du Morbihan d'une note qui dormait dans les tiroirs depuis octobre 2017. La DGFIP, trouverait-elle à travers le mécontentement social actuel et les manifestations des Gilets Jaunes, des menaces justifiant un rappel à l'ordre des dispositions anti-attentats oubliées jusqu'à ce jour.

Pour **FO DGFIP**, il est certes inadmissible que l'on s'en prenne aux agents et aux locaux de la DGFIP et que les agents soient les boucs émissaires du mécontentement social. Mais, au vu des récentes notes de service rappelant les règles de sécurité à appliquer suite aux récentes exactions des mouvements sociaux, on peut décemment se poser la question s'il n'y a pas un mauvais mélange des genres. Tout à chacun, pourra constater in situ, qu'aucune mesure anti-attentat n'est plus appliquée depuis bien longtemps dans les locaux de la DGFIP et ce quelque soit la couleur du plan Vigipirate.


Questions diverses

Notre Directeur, faisant fi de ses propres bonnes résolutions de début d'année qui appelaient à un dialogue social rénové (un bref moment on y a cru !), a décidé d'écourter la séance à 13h30 et de ne pas donner suite aux nombreuses "Questions diverses" qui étaient censées être évoquées au cours de ce premier CTL.

Chacun appréciera le procédé un peu cavalier, et les agents du Morbihan en sont encore une fois pour leurs frais ! FO DGFIP ne manquera de poser à nouveau dès le prochain CTL prévu le 21 janvier, les questions diverses restées en souffrance.



Vos représentants **FO DGFIP 56**: Patrick Ravache et Véronique Hubert, et Agnès Sonois (expert)

BULLETIN D'ADHESION 	NOM :	PRÉNOM :
	N° DGI ou N° AGORA :	ADRESSE MÊL :
	GRADE :	QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL :
	AFFECTATION :	
	déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)	
	Fait à	le
		(signature)
→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu		