



Compte rendu du CTL (audio) du 25 mai 2021

Retrouvez la *déclaration liminaire* de FO DGFIP 67 portant sur les points à l'ordre du jour.

Approbation des PV des CTL des 22/10/20, 04/11/20, 17/11/20 et 07/12/20 : RAS.

Bilan annuel du télétravail

Voir notre déclaration liminaire.

En mars 2021, la DRFIP 67 comptait 590 télétravailleurs soit 41,43 % des agents, dont 146 télétravailleurs pour raison médicale (environ 10 % des personnels).

608 PC portables déployés, 233 téléphones professionnels.

Refus : 74 refus pour activités non éligibles, 1 pour application métier non accessible. Aujourd'hui, seuls les 20 agents du SLRec seraient « interdits » de télétravail...

22 cadres ont suivi la formation « Réussir son management à distance ». FO s'est assuré que tous les cadres seront formés (organisation du service, management télétravail, nouveau protocole).

Nouveau protocole télétravail - Déclinaison du Décret du 5 mai 2020

Voir nos positions et nos revendications dans notre déclaration liminaire.

Que faut-il retenir du décret et de la nouvelle procédure :

- **Droits et obligations** : le télétravail est volontaire, il 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 autorisés.
- **Accompagnement** : formation pour les télétravailleurs et les chefs de service notamment sur le management à distance.
- **Contrôles** : L'encadrant effectue un suivi de l'activité exercée en télétravail et du temps de travail correspondant.
- **Dépôt des demandes** : La demande peut être formulée à tout moment de l'année. Elle est dématérialisée dans SIRHIUS (palier applicatif prévu le **15 juin 2021**¹).
- **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. *Faites appel le cas échéant à FO DGFIP pour conseils et aide pour le(s) recours !*
- **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.

¹NB : Il y aura une période de transition liée à la crise sanitaire probablement jusqu'à septembre.

Un débat s'est ouvert sur l'entretien préalable, l'ensemble des OS souhaitant que l'entretien intervienne après le dépôt de la demande dans SIRHIUS, afin d'éviter tout refus oral, toute pression.

Pour la Directrice, les chefs de service doivent évoluer, faire confiance et devront justifier solidement tous refus. La Direction s'est engagée dans ce changement et dans l'accompagnement des chefs de service mais ne souhaite pas revenir sur cet entretien préalable.

Réponses aux questions de FO DGFIP 67 :

- Les actuels télétravailleurs doivent faire une demande dans SIRHIUS mais sans urgence pour éviter l'engorgement.
- Les protocoles de la crise sanitaire continuent d'exister, tant que la crise perdurera, et au moins jusqu'au 15 juin, voire début septembre.
- Pour les agents vulnérables, il n'existe pas de consignes. RH reviendra vers eux le moment venu.
- Contrairement aux chefs de service, les agents ne pourront pas demander de période d'essai mais les agents pourront arrêter le télétravail à tout moment avec un préavis de 2 mois,

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,
- un protocole Fonction publique viendra écraser le protocole DGFIP.

Groupe de travail DRFIP 67 Conditions de travail – Focus Télétravail

Un groupe de travail à l'initiative de la DRFIP 67 associant les représentants du personnel ainsi que les acteurs de prévention a été initié début 2020.

Les travaux, interrompus lors de la crise sanitaire, ont repris en janvier 2021.

Les membres du groupe ont souhaité se concentrer plus particulièrement sur le télétravail qui figurait parmi les 5 axes stratégiques de réflexion.

Un questionnaire a été élaboré et proposé aux agents du département la première quinzaine de mars 2021.

Au vu de la participation, on peut en déduire que les agents se sont sentis concernés par le questionnaire.

62 % des participants se déclarent télétravailleurs dont 89 % depuis la crise sanitaire.

Une synthèse des réponses ainsi que l'analyse complète ont été publiées sur Ulysse 67 le 4 mai et seront présentés le 10 juin au CHSCT.

Cette enquête a permis de réfléchir sur des actions à mener sur différents points :

- **la communication** : publication des résultats de l'enquête, faire connaître la cellule d'écoute ainsi que les nouvelles modalités de télétravail suite à la parution des nouveaux textes.
- **la formation** : pour les responsables, sur le management à distance et les outils de communication à distance. Pour les agents, la gestion du temps de travail à domicile.
- **les accompagnements** par bloc métiers
- **les équipements** : un état des lieux a déjà été réalisé pour le petit matériel. Il est en cours pour les fauteuils et sur les conditions d'octroi de matériel pour les télétravailleurs.

Deux actions seront menées prochainement.

- une réflexion sur le télétravail au Service Liaison Recouvrement (échanges avec SLREC de Limoges)
- fiche technique sur les missions télétravaillables et élaboration d'outils de support pour partager l'information sur un serveur accessible à tous.

Règlement intérieur du Centre de Contact suite à consultation des agents

Voir le CR du CTL du 22/03/21 durant lequel les élus du personnel se sont prononcés. FO DGFIP reste opposé au travail le soir et le week-end et estime que 5 heures de téléphone, c'est trop !

Remarques de FO :

- ni les représentants du personnel ni les agents du CC n'ont eu les résultats du vote sur le RI. En séance, la direction nous a indiqué les résultats suivants :

- début plage variable: 76 % pour l'option 1 (7H15), 16 % option 2 et 16 % d'abstention
- horaires décalés : 65 % option 1, 19 % option 2, 16 % d'abstention
- HV en période de pic d'activité : 68 % option 1, 16 % option 2, 16 % abstention

- le pourcentage de grévistes (plus de 60%) le 10 mai est significatif. La direction doit s'interroger !!!

- FO DGFIP a rappelé que les 5 heures de permanence téléphonique, le manque de flexibilité dans l'octroi des congés à court terme et les horaires décalés restent des points de crispation forts.

La médiation nationale : les entretiens individuels ont eu lieu avec les agents qui le souhaitaient, des réunions plus grand format devraient avoir lieu après la mi-juin en présentiel.

Demande FO : il a été demandé à la direction de fournir aux agents en télétravail un casque audio permettant des conditions de travail égales à celles en présentiel. La Direction n'y voit pas d'inconvénient et va y répondre.

Point sur la campagne déclarative à l'impôt sur le revenu en cours

Voir la partie de notre déclaration liminaire portant sur ce point.

La Direction a rappelé le contexte : crise sanitaire pour la 2^{ème} année consécutive, consolidation du PAS, 2^e année de consolidation de la déclaration automatique.

Elle nous a présenté les nouveautés concernant la déclaration automatique, l'accompagnement des usagers, les revenus versés par les plateformes internet à leurs utilisateurs, la refonte de l'application impôts.gouv, la mise en œuvre du parcours déclaratif fiscal-social pour les travailleurs indépendants.

Elle a présenté les dispositifs de soutien « métier » : documents de la campagne IR, note départementale de campagne, l'espace documentaire, le soutien inter-services, les audio-conférences hebdomadaires avec les responsables de SIP, la communication externe, les actions de partenariat.

Quelques chiffres au 12/05/21 :

accueil physique : 11 646 usagers ; téléphone : 17 334 appels décrochés, 11 107 dans le cadre du renfort national ; 5565 RDV (3212 physiques et 2353 téléphoniques) ; 16 993 e-contacts « assiette », 1782 « recouvrement » ; 12 248 courriels BALFUS reçus, 136 RDV en accueil de proximité (1/2 pour Wissembourg)

La Directrice constate un déplacement des usagers vers un accueil davantage téléphonique que physique ainsi que le développement des RDV. Pour nous, rien d'étonnant avec la crise sanitaire ! L'inverse aurait été plus qu'étonnant...Cependant, le recul n'est pas encore suffisant pour mesurer l'impact des accueils de proximité et France Services. Elle note aussi que les Balfus ne tombent pas en désuétude, malheureusement...

Classement cible des postes comptables

Intervention de FO DGFIP 67 :

Quelques constats et prospectives :

- Le réseau comptable constitué de 3443 postes en 2019 sera réduit de 50 % en 2023,
- Le nouveau mode de classement, opaque et construit sans les comptables et les OS, doit permettre d'y parvenir !
- De plus, les marges allouées aux directeurs locaux pour faire évoluer le classement national initial laissera toujours planer un doute sur la volonté de la direction locale d'attribuer tel poste comptable à telle personne bénéficiant de l'adoubement amical de la direction locale,
- Ce sera d'autant plus facile avec la généralisation du recrutement au choix
- D'ailleurs, ce recrutement au choix sur les postes comptables et la concentration induite par le NRP évincera les IDV des postes qu'ils gèrent aujourd'hui et les empêchera d'accéder aux postes comptables dans les proportions d'aujourd'hui,
- La moitié des postes actuels, ayant perdu leur indiciation, ne le seront plus en 2023,
- Les plateformes vont rogner les prérogatives des structures locales et précipiter leur fusion (ex : les SIE avec les pôles nationaux),
- Le plan de liquidation du réseau résultant du NRP oblige de nombreux IDIV comptables à se repositionner, sous la contrainte, comme adjoint ou CDL
- Etre comptable ne sera plus qu'un débouché de fin de carrière où les IDIV risquent d'être les dindons de la farce. Y gagneront-ils en indiciation administrative ? Nous l'espérons mais avec la DG, rien n'est moins sur !

Sur la méthode et la transparence, la DGFIP n'a pas voulu transmettre les données prises en compte poste par poste pour établir le classement 2023, afin que chaque comptable puisse vérifier ce qui a été enregistré dans son outil de calcul.

Dans un premier temps, la DG a transmis aux OS un tableau volontairement expurgé des pondérations et du poids des indicateurs. Depuis la DGFIP a renvoyé le tableau des indicateurs avec les pondérations, mais pour les précisions sur la construction du classement, toujours rien !

Comme par hasard, le DG s'est senti obligé de rassurer les troupes par un mél à tous ses cadres supérieurs le 12 avril, 6 jours après le groupe de travail national. Mais cette propagande à grosses ficelles a du mal à passer, les comptables ne sont pas dupes !

Un petit mot pour finir sur les IDIV. Des documents fournis au GT du 06/04, il ressort que les IDIV supporteront 95 % des suppressions d'emploi de A+ d'ici 2024 alors que les niveaux de promotion annuels des IDIV sont les seuls à ne pas être respectés, C'est tout simplement scandaleux et honteux mais bien significatif du mépris qu'ils subissent et de l'impasse de leurs carrières dans laquelle la DG les met toujours un peu plus depuis plusieurs années.

En réponse, la Directrice a précisé que les marges locales sont maintenant figées et ne bougeront plus.

Questions diverses – posées par FO DGFIP 67

- **Calendrier NRP 2022** : Transferts au 01/01 pour les SIP, SIE et les trésoreries de Wissembourg (libération des locaux avant le 31/12/21), Niederbronn et Sultz. Les autres trésoreries au 01/09. La Trésorerie de Bouxwiller déménagera en septembre à Sarre-Union. La validation de la DG est toujours attendue pour l'ensemble des opérations.

- **Dossiers frontaliers/non-frontaliers SIP de Wissembourg** : 1^{er} groupe de travail en mars, le prochain en juin. Les transferts de dossiers frontaliers ne sont pas possibles car Illiad ne permet pas de gérer des dossiers hors compétences géographiques. Donc le SIP de Wissembourg restera un SIP normal et de référence pour les questions des frontaliers. La Direction a même osé une nouvelle appellation : « SIP à coloration frontalière » ! Cela change la donne puisque ce n'est pas le projet de la Direction qui s'est avancée un peu trop vite, tellement pressée de mettre en place le NRP ! Mais heureusement, l'existence du SIP de Wissembourg n'est pas remise en cause !

Comment le frontalière de Sélestat saura qu'il doit poser sa question « frontalière » au SIP de Sélestat ? Le groupe de travail devra définir les relations entre les SIP et celui de Wissembourg et le traitement des questions frontalières. Une belle usine à gaz en perspective...

- **Antenne des SIP** : la réflexion concernant l'augmentation de leurs effectifs est toujours en cours...Une analyse sera faite en fonction du nombre de demande de mutation. Le calibrage est toujours à l'étude suite à audit et une réunion est prévue cette semaine. Reste également à voir la coordination avec France service à Erstein. Pour FO, le calibrage doit se faire en fonction du travail, pas des demandes d'affectation.-

- **Pérennité de l'antenne de la Paierie de la CEA** : Elle est amenée à disparaître en septembre avec les mouvements de mutation au niveau national et local, entre ceux suivant à Colmar et ceux restant dans le 67.

- **Budget départemental 2021** : il nous sera-t-il présenté le 11/06 matin au prochain CTL (enfin, on sera en juin,,!)

- **Départs de contractuels** : voir notre liminaire. 2 départs : 1 des 3 recrutés en décembre + 1 pacte mais cela n'interroge pas la direction...

- **Poste IDIV HC DOE et 2 postes IDIV CN DOE** : il n'y a pas d'IDIV de plus à la DOE, mais un recalibrage d'emploi à la Dépense et à la Paye. Pas de pyramide entre les IDIV. Emploi IDIV HC était disponible et l'emploi CN déjà supprimé (tagerfip 2021). Un des deux emplois d'IDIV de la DOE ne figurait pas au Tagerfip.

- **Passage à Windows 10 et la migration de la messagerie** : Travaux toujours en cours, programmation faite pour W10. NB : le télétravail nécessite obligatoirement W10, donc...

Autre point abordé au cours des débats de questions diverses

Sujet du débat, la demande de RH d'obtenir un CV pour les demandes de mutations en Direction, quel que soit le grade. La Direction a finalement reconnu une erreur. Mais maintenant la campagne est terminée...

Fin du CTL à 16H50.

Vos élus: José-Luis PEREIRA, Marina FUNCK, Virginie BRACHET,
Corine BOURHIS, Marie-Claire SAIDOU