

# **FO DGFIP TARN**

## **Compte-rendu Comité Technique Local du 27 mai 2021**

### **Exécution budget 2020/ Prévisions budget 2021**

-Exécution 2020 : le montant total de dotation globale de fonctionnement (DGF) pour 2020 a été de 1 761 282 €.

La direction a bénéficié de 78 875 € d'abondements portant à 1 840 157 € le total des crédits de paiement en 2020.

Suite à l'impact de la crise sanitaire, le budget de 2020 est en diminution de près de 17 % par rapport à l'exercice précédent, malgré les dépenses induites par la crise.

-Budget 2021 : la dotation initiale est de 1 687 788 €. Cette dotation est en légère augmentation par rapport à celle de 2020. A priori, sauf dépenses exceptionnelles, la dotation initiale devrait être suffisante pour l'exécution 2021.

Dans le futur, centralisation des plis à affranchir à la direction à Albi (abandon de l'affranchissement à Castres, et affranchissement des plis de Mazamet transféré à Albi).

Remplacement des huisseries et des chaudières au 209 rue du roc à Albi, enveloppe de 766 778 euros : les travaux débuteront à l'été ou l'automne 2022.

Un point sera effectué fin juin en CHSCT sur les travaux du 209, mais aussi sur le transfert des services de la direction à la cité administrative d'Albi.

### **Protocole sur le télétravail**

La direction a présenté les statistiques liées au télétravail, il est à noter que la DFIP du Tarn est en dessous de la moyenne nationale en nombre de jours de télétravail. L'objectif est que 80 % des agents de la DGFIP soient dotés d'un PC portable.

Pas de demande de télétravail en attente, d'après la direction elle dispose d'un stock de PC portables suffisant pour satisfaire les demandes. Nombre de télétravailleurs de la DGFIP multiplié par 7 entre février 2020 et janvier 2021 (passage de 6000 à 40 000).

Présentation par la direction locale du nouveau cadre de télétravail et la dématérialisation sous SIRHIUS.

Ce nouveau cadre n'était pas amendable.

Du protocole qui a été présenté, il ressort que les agents en télétravail devront être en présentiel deux jours par semaine au moins avec la possibilité de demander des jours « flottants » de télétravail (12 jours au minimum par an) ou des jours fixes (dans la limite de 2 jours de présence par semaine). Par conséquent, plusieurs options s'offrent aux agents :

- jours fixes + jours flottants, dans la limite de 3 jours par semaine,
- jours fixes (jusqu'à 3 jours).

La dématérialisation de la demande de télétravail sera effective à compter du 15 juin 2021.

Pour ce faire, dans l'espace agent SIRHIUS seront créés des formulaires dédiés permettant de :

- demander le bénéfice d'un télétravail régulier ou ponctuel,
- soumettre à son chef de service une demande d'utilisation du contingent autorisé de jours flottants de

télétravail,

- solliciter le bénéfice de jours de télétravail temporaire.

L'autorité décisionnaire devient le chef de service, rien ne transite par les services RH et les demandes se feront désormais au fil de l'eau toute l'année.

La durée du télétravail est sans date de fin, et n'est plus annuelle. Tout agent quelle que soit son ancienneté peut en faire la demande. Lors d'une nouvelle affectation, une durée de 3 mois de période d'essais sera toutefois appliquée.

En revanche, il sera toujours possible et ce, à tout moment, de mettre fin au télétravail que ce soit à la demande de l'agent ou à celle de l'administration. Elle ne pourra donc pas s'opposer au retour dans les services d'un agent qui souhaite mettre fin au télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable... à définir !

Le chef de service peut rappeler l'agent en cas d'urgence dans un délai raisonnable. La définition du lieu de travail est désormais élargie, il pourra s'agir de la résidence principale ou de tout autre lieu privé, qui devra être encodé dans SIRHIUS, sous réserve que l'agent puisse en cas de nécessité de service (motif d'urgence) rejoindre son service dans un délai raisonnable.

Pour FO, le fait que le chef de service puisse refuser le choix d'une résidence demandée par l'agent pour le motif d'éloignement du lieu de travail et du délai raisonnable, dont la notion reste floue à ce jour, n'est pas recevable.

FO DGFIP a demandé que cette notion de délai raisonnable soit clairement cadrée. Après discussion avec la direction locale, le délai pour rejoindre son service en cas d'urgence sera de la veille pour le lendemain (et non pas par exemple le jour même de la demande). Après plusieurs tergiversations la direction admet qu'avoir, par exemple, une résidence secondaire dans l'Aveyron n'est pas contraire aux modalités de télétravail.

Les horaires de télétravail et le choix de la résidence devront être encodés dans SIRHIUS par l'agent lors du choix initial de télétravailler. Par conséquent, si un accident survient pendant ces horaires dans le lieu choisi, il sera considéré comme un accident du travail. En revanche, en dehors de ces horaires, ce sera un accident domestique.

Recours possible en CAPL en cas de refus de télétravail.

Une nouveauté également: à terme, il sera possible de travailler dans « des tiers lieux ». On a cru comprendre que les tiers lieux contribueraient aux jours de travail en présentiel...(par exemple travail à distance sur des sites des finances).

Par ailleurs, aucun matériel autre que l'ordinateur portable, écran de PC avec clavier et souris ou de téléphone portable suivant la mission de l'agent, ne sera fourni par l'administration, sauf prescription médicale.

À terme, l'ordinateur portable suivra l'agent quelles que soient ses affectations futures et ne sera plus rattaché à une direction (pas encore le cas).

L'administration n'est pas en mesure de communiquer sur le volet des indemnités.

### **Tableau de bord de veille sociale**

Le baromètre social est juste un outil de recensement du mal être, et n'apportent pas des réponses concrètes aux agents, le tout avec peu de moyens alloués, ce qui ne peut constituer une politique volontariste de prévention pour l'amélioration des conditions de travail.

FO pense que ces outils (Baromètre social, TBVS,) ne visent pas uniquement à une amélioration des conditions de travail, l'objectif poursuivi est simplement qu'elles ne se dégradent pas davantage, mais cet objectif, déjà minimaliste, est-il atteint ? Pour FO rien n'est moins sûr !

De plus, ne sommes-nous pas arrivés aux limites d'un exercice devenu au fil du temps de plus en plus convenu ? Il est toujours permis de soutenir que sans tous ces dispositifs ce serait pire, mais l'action syndicale doit-elle se borner à l'installation et au suivi de remèdes palliatifs d'une situation dont les personnels ne sont en rien responsables.

### **Formation professionnelle**

2020 a été très largement impactée par la crise sanitaire avec l'arrêt des formations en présentiel sur une grande partie de l'année et la suspension du plan national de formation.

On constate une très forte baisse du nombre de journées stagiaires par rapport à 2019 : -63 %.

Bien que le volume des formations ait fortement baissé, d'après la direction la part des stages organisés en local reste importante.

FO rappelle qu'il faudra veiller à maintenir et même développer les formations tenues en local.

Pour 2021, toujours des difficultés à organiser du présentiel, mais au vu de l'assouplissement du protocole sanitaire les formations devraient reprendre en présentiel à compter du 9 juin 2021 (jauge de 4m2 par agent).

FO rappelle qu'il faut veiller à ce que les collègues qui font des E Formations/visio, puissent l'effectuer dans de bonnes conditions (isolement par exemple pour les collègues en charges des accueils).

Les trois grandes orientations retenues par la DDFIP pour 2021:

- Renforcer la formation professionnelle en cours de carrière
- Organiser le plus souvent possible des formations en local
- Encourager les agents de la DDFIP du Tarn dans l'animation des stages aussi bien dans le département qu'en CIF

### **Modifications des horaires d'ouverture de la trésorerie de Puylaurens**

Les nouvelles plages d'ouverture, seront du lundi au jeudi de 8h30 à 12h00.

Cette modification prendra effet au 14/06/2021.

Il semblerait qu'à compter de la création le 01/01/2022 de l'antenne du SGC de Castres, le site de Puylaurens soit fermé au public. Le DDFIP a confirmé que cette option était sérieusement envisagée.

### **Questions diverses**

-Fermeture de la Trésorerie de Réalmont repoussée au 01/09/2022 (fermeture prévue au NRP le 01/01/2022) : ce report devrait permettre aux SGC de Castres et Albi d'assurer dans de meilleures conditions les transferts des hôpitaux vers Mazamet au 01/01/2022. Apparemment le TRF en septembre 2022 serait plus adapté.

-Campagne déclarative : la direction locale (d'après les derniers chiffres) constate un diminution de près de 50 % de réception physique dans les sites du département par rapport à la campagne 2019.

FO a rappelé que les points d'accès en 2019 n'étaient pas les mêmes (fermeture des trésoreries, etc,,) et que la plupart des SIP étaient ouverts la journée et non uniquement le matin aussi il est difficile de tirer des conclusions hâtives du déroulement de la campagne. La direction s'est engagée à évoquer à nouveau le sujet après la fin de la campagne. A suivre.

-Les OS ont demandé qu'un point soit effectué sur les accueils de proximité (accueils physiques, RV téléphoniques, etc..). La direction s'est engagée à nous communiquer ces éléments.

-Communication vers les collègues sur le NRP (opérations menées au 01 janvier 2022 : la direction doit communiquer plus clairement sur le sujet. La direction se défend et rappelle qu'elle a commencé à rencontrer les collègues concernés sur les différents sites.

FO ne manquera pas de revenir sur le sujet dans les prochaines réunions.

-CAPL recours le 28 juin : 3 recours déposés (1 A, 1 B, 1C)