



Comité Technique Local n° 3 du 1er/06/2021

Convoqué à 9H30 en audio-conférence, ce Comité Technique Local (CTL) était réuni afin d'examiner plusieurs points :

- Approbation de procès verbaux de CTL convoqués en 2021 (point pour avis)
- Mise en oeuvre des nouvelles modalités de télétravail à la DGFIP (point pour avis)
- Bilan du télétravail à la DRFIP 76 (point pour information)
- Point d'étape formation professionnelle (point pour information)
- « Zéro cash » volet 2 (point pour information)
- Point COVID (point pour information)

Organisations syndicales présentes : CGT Finances publiques 76 + Solidaires + FO + CFDT

Secrétariat adjoint : CGT (en remplacement de la CFDT)

FO et la CGT lisent leurs déclarations liminaires.

SOLIDAIRES et CFDT n'ont pas de déclaration liminaire.

Les PV des précédents CTL sont approuvés, malgré certaines réserves émises par vos représentants.

Bilan du télétravail + Mise en oeuvre des nouvelles modalités télétravail à la DGFIP

Pour les OS, le bilan est bien plus mitigé que celui qui nous est présenté par la Direction. En effet, même si le ressenti des agents paraît globalement favorable, il ne permet pas de cacher les nombreux points négatifs que les représentants du personnel tentent tout de même de faire remonter (conditions de vie au travail, troubles musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux...)

En moyenne, depuis début mars 2021 : 33% de télétravailleurs (sur effectif présent) sur 1 journée (25% par rapport à l'effectif brut).

59 personnes en télétravail 5 jours / semaine.

Le cadre juridique du télétravail évolue :

Ce qui change	Ce qui ne change pas
<ul style="list-style-type: none">- Examen des candidatures à tout moment de l'année après entretien avec le chef de service- L'autorité décisionnaire est le chef de service chargé d'instruire et d'autoriser ou de refuser le télétravail (à la place du service RH)- Des autorisations de télétravail sans limite de durée, hormis le télétravail pour raisons médicales ou sociales ou télétravail temporaire- Le recours au télétravail peut être régulier (jours fixes), ponctuel (jours flottants) ou temporaire (dispositif exceptionnel)- Possibilité de télétravailler ponctuellement dans l'année et de cumuler ce dispositif avec du télétravail régulier- Le lieu d'exercice du télétravail, initialement prévu au domicile de l'agent, élargi à tout lieu privé sous réserve pour l'agent de pouvoir rejoindre son service d'affectation dans des délais raisonnables en cas de nécessité de service- Modalités de gestion du télétravail dématérialisée dans SIRHIUS	<ul style="list-style-type: none">- Les critères d'éligibilité au dispositif notamment le volontariat du bénéficiaire- La nécessaire compatibilité du dispositif avec l'intérêt du service- La règle d'une présence minimale sur site de 2 jours par semaine- Les droits et obligations du télétravailleur inscrits dans une charte DGFIP- L'obligation pour l'administration de fournir un équipement professionnel au télétravailleur- La possibilité pour un agent d'engager un recours en cas de refus de sa demande de télétravail- La réversibilité de l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'agent ou de l'administration avec un délai de prévenance de deux mois

La CGT a réaffirmé de nombreux points de vigilance, notamment :

- sur les critères d'éligibilité au dispositif qui n'empêcheront pas l'arbitraire et au traitement différencié selon les chefs de service
- sur la notion de « nécessité de service » qui risque de devenir LE critère d'accès ou de refus de télétravail

- sur les voies de recours qui doivent être clairement notifiées à l'agent qui se voit refuser le bénéfice du télétravail

Concernant ce dernier point : la CGT atteste qu'elle incitera les agents à qui on refuse la bénéfice du télétravail de former systématiquement un recours (CAP, recours hiérarchique, voire tribunal administratif) lorsque le motif du refus ne semble pas cohérent ou qu'il invoque uniquement la « nécessité de service ».

Une fois n'est pas coutume, nos directeurs se félicitent de ce nouveau régime : il permettrait plus de flexibilité, de souplesse, de rapidité.

La CGT souhaiterait que, à ces notions, s'ajoute celle de « sécurité », aussi bien dans l'accès au dispositif (cf. voies de recours en cas de refus) , que en cours de télétravail (cf. conditions de vie au télé-travail).

La situation sanitaire s'améliorant, une circulaire du 26/05/2021 permet d'assouplir, à compter du 09/06 prochain, le régime de télétravail :

- le télétravail passera de 5 jours à 3 jours par semaine à compter du 09/06
- à compter du 1er/07 : 2 jours de télétravail par semaine
- le retour au régime de droit commun est envisagé à partir du 1er/09

Vote : La CGT FP76 a voté CONTRE. En effet, même si la CGT est favorable au télétravail, tant qu'il est un droit pour tous mais une obligation pour personne, le télétravail peut aussi se révéler un dispositif idéal pour accompagner la casse du réseau d'implantation des services publics. Il induit également un isolement des collègues, un affaiblissement des solidarités de travail.

Pour info : il a fallu que la CGT demande le respect du dialogue social, battu en brèche par Bercy et par nos directeurs locaux, puisque la Direction n'a pas cru bon de communiquer aux organisations syndicales l'intégralité des documents de travail sur ce sujet, mettant de côté des points essentiels. Il nous semble pourtant important que l'information donnée soit sincère, fiable et complète.

Point d'étape sur la formation professionnelle

Ce document présente les principaux éléments chiffrés selon les familles de formation (présentiel / distanciel / e-formation) pour le premier semestre 2021.

Il permet ainsi d'analyser les évolutions que connaît la formation professionnelle.

Ainsi, la CGT regrette que, une fois de plus, que le distanciel devienne la règle et le présentiel l'exception.

Il convient de noter que ce point d'étape ne fait pas apparaître que la formation en distanciel n'est que moyennement appréciée par les agents

Malheureusement, la crise a constitué une magnifique occasion pour nos directeurs d'achever la transformation de cette mission, pourtant essentielle.

En effet, très attachée à la formation professionnelle et à ses enjeux, la CGT émet de plus en plus de réserves quant à ces bilans annuels (notamment sur la proportion de e-formation, qui tend à augmenter malgré tout).

Zéro-cash (volet 2) en Seine-Maritime

La DGFIP a engagé la suppression progressive du numéraire à ses caisses.

Le volet 1 du zéro-cash était notamment constitué par le paiement auprès des buralistes pour les usagers (particuliers).

Le volet 2 du zéro-cash met en place un nouveau circuit de dépôt/retrait aux guichets de La Banque Postale pour les usagers institutionnels.

Pour les huissiers, il a été évoqué le problème de caisse et le rendu de monnaie. Cette question a été soumise à la Centrale qui a répondu : « faites de la monnaie en allant chercher votre pain »... La direction va de nouveau interroger la DG.

Point COVID

Rien de nouveau sous le soleil : les chiffres avaient été présentés aux organisations syndicales lors du précédent Comité Technique Local et du dernier CHSCT (Cf. compte-rendu qui vous avaient été adressés).

Depuis mars 2020, 102 cas ont été recensés (soit 38 de plus depuis le dernier point effectué en février dernier).

La CGT souhaite savoir si la circulaire fonction publique du 26 mai 2021 concerne les personnes vulnérables. Pas de réponse précise sur ce point. La direction a échangé avec les médecins de prévention. Les personnes vulnérables restent protégées. Elles ne reviennent pas dans les services. Une note sera envoyée aux responsables.

Questions diverses

Modalités d'accueil :

Ce sujet a été ajouté à l'ordre du jour suite à la lecture des déclarations liminaires.

Pour la direction l'accueil de la Cité (ROUEN) n'est pas fermé l'après-midi. Reconnaître que l'accueil serait fermé viendrait à sous entendre que les agents ne travaillent pas. Or ils travaillent, assurent l'accueil sur rendez-vous physique ou téléphonique et ils y trouvent un certain confort. Les horaires d'ouverture ne sont pas modifiés. Ceci reflète une évolution dans les modalités d'accueil (nouveaux accueils de proximité, permanence dans les quartiers demandeurs, renfort des centres de contact). Face à l'engorgement devant les grilles de la DRFIP, la présidente propose d'ouvrir à 8H30.

La CGT est d'accord avec la direction sur un seul point : malgré l'accueil fermé, les agents continuent à travailler. Cependant, se retrouver devant des grilles baissées signifie que l'accueil « à la volée » est bel et bien fermé. Cette situation provoque des tensions entre les usagers et les agents d'accueil. La présence des agents de sécurité et la production de fiches de signalements ne peuvent résoudre les problèmes qu'à court terme.

Questions diverses :

Anonymisation : Où en est-on de l'anonymisation pour les agents face à un public difficile?
Un décret a été publié mais ne concerne que les agents qui seraient touchés dans leur intégrité.

Trésorerie de Sotteville : la mairie entreprend des travaux de désamiantage. Un déménagement est à venir. Les agents reviendront-ils dans les locaux ? La direction répond qu'elle est en recherche d'un local et affirme que les agents ne réintégreront pas les locaux de la mairie.

Fusion Restaurant inter-administratif (RIA) AGRIA et Tisanerie (préfecture) :

C'est une initiative du préfet afin de renforcer la structure par une extension des RIA sur le périmètre de Rouen. Pour la DRFIP, c'est un accord de principe dans le strict respect des agents et du personnel. Il faut que chaque association délibère de son côté.

Pour les organisations syndicales, il est anormal que les conseils d'administrations se prononcent dès lors qu'il n'y a aucun document écrit. Cette fusion doit se faire dans le respect du travail des agents en leur garantissant le maintien de leurs postes géographiquement. Nous ne souhaitons pas de délégation du service public. Nous resterons extrêmement vigilants.

Fin du CTL : 12H20.

Vos représentants CGT FP76 se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

