

COMPTE RENDU DU CTL DU 24 JUIN 2021

Après boycott des organisations syndicales de la première convocation le 14 juin, nous étions reconvoqués le 24 juin 2021 à 09h00 en visioconférence.

Après lecture des liminaires, le Directeur a trouvé notre dernière phrase inutile, arguant qu'il était toujours ouvert au dialogue social... ce qui n'est pas vraiment le sens de notre phrase : certes il nous écoute mais sans jamais prendre en considération nos revendications.

Il a insisté ensuite sur le fait que le télétravail se ferait sur la base du volontariat, que les chefs de service ne pourraient aucunement l'imposer.

Concernant les problèmes de principes engendrés par ce nouveau mode de travail, le Directeur a exprimé son désaccord en tant que représentant de l'Administration, ajoutant que certains de ces problèmes relevaient du niveau Fonction publique.

Il y avait 8 points à l'ordre du jour (dont 5 pour « avis ») :

1- Procès-verbaux des séances des 15 et 23 mars 2021 et des séances des 26 avril et 04 mai 2021 : pour avis.

→ **Les élus CGT ont voté pour.**

2- Le télétravail :

nouveau cadre réglementaire

et bilan du télétravail exceptionnel 2020/2021 : **pour information,**

protocole télétravail de la DGFIP : **pour avis.**

Les nouveautés :

- Fin du télétravail 4 jours sur 5 ou 5 jours sur 5, à l'exception des personnes vulnérables dont le dispositif est prolongé jusqu'au mois de septembre. Les agents pourront être amenés à effectuer 1 à 3 jours (maximum) de télétravail par semaine.

Nous avons posé la question concernant la prise des jours flottants. Selon le protocole : « L'agent peut cumuler le bénéfice de jours de télétravail fixes et flottants, tout en respectant la règle de présence minimale sur site de 2 jours par semaine dans les conditions définies par chaque chef de service. Ce seuil peut s'apprécier sur une base mensuelle. »

la Directrice de Pôle nous a répondu que ces jours flottants ne pourront être pris que par les télétravailleurs ayant opté pour 1 ou 2 jours par semaine. Sont exclus de facto les agents qui opteront pour 3 jours de télétravail par semaine.

- Obligation de déposer sa demande de télétravail dans SIRHIUS à partir de l'ouverture de la campagne le 15 juin.

- Obligation de définir des lieux de télétravail dans SIRHIUS : si le chef de service estime que celui-ci est trop éloigné, il pourra être amené à refuser la demande de télétravail. En réalité, avec une définition aussi floue, chacun fera comme il voudra en fonction du responsable.

- Emports de documents des services : « Aucun document professionnel sensible ne doit être déplacé ». Et comme sensible n'est défini nulle part, cela veut dire que chaque chef de service fera

comme il voudra (et potentiellement les agents aussi).

- En cas de refus de télétravail, celui-ci sera notifié dans SIRHIUS. Le refus de télétravail pourra être contesté lors d'une Commission Administrative Paritaire (CAP, réunion officielle entre les élus du personnel et les représentants de la DDFIP). On appréciera de savoir qu'on peut faire une réunion officielle pour un refus de télétravail alors que l'on nous a supprimé les CAP pour les mutations.

- Certaines tâches resteront non télétravaillables : le télétravail restera toujours fondamentalement injuste puisqu'une partie des agents en sera toujours privé en fonction de leurs missions. De même, les VPN10 remplaceront les VPN15 actuellement utilisés et effectivement certains outils/applications ne fonctionneront plus de l'extérieur dans le nouveau protocole alors que c'était le cas sous le protocole covid (exemple medocweb).

- Création d'une période de réserve de 3 mois pour les télétravailleurs : le chef de service peut décider de révoquer le télétravail d'un agent (stagiaire, titulaire ou contractuel) s'il considère que durant les 3 premiers mois d'application l'agent n'a pas fait la preuve de son autonomie.

Un bilan sera réalisé en CTL après un an de fonctionnement du protocole.

→ **Les élus CGT ont voté contre (voir notre liminaire).**

3- La formation professionnelle : projet de plan local de formation 2021 : **pour avis.**

Le Directeur a rappelé que la formation n'était pas une option pour les agents mais faisait pleinement partie de leur travail.

Les métiers à la DGFIP sont extrêmement techniques et diversifiés, la formation est donc essentielle durant le déroulé de carrière de l'agent.

→ **Compte tenu du contexte sanitaire actuel, les élus CGT se sont abstenus.**

4- Le tableau de bord de veille sociale 2020 (campagne 2021) : **pour information.**

Comme chaque année, le volume d'heures écrêtées reste toujours élevé, même s'il reste limité à certains services (SPF et SPFE par exemple).

5- L'organisation de l'accueil : **pour avis.**

La circulaire de la mission SRP du 10 décembre 2020 portant sur une ambition renouvelée pour la stratégie de la relation aux usagers modifie le volume minimal d'ouverture hebdomadaire en le ramenant de 24 à 20 heures pour les services situés dans des communes de plus de 10 000 habitants. Il demeure fixé à 16h00 par semaine dans les communes de moins de 10 000 habitants.

Le projet d'évolution des horaires d'ouverture concerne tous les sites situés à Clermont-Ferrand, Riom, Thiers et Issoire.

Les nouveaux horaires seront les suivants :

- lundi 8h30-12h30
- mardi 8h30-12h30
- mercredi 8h30-12h30
- jeudi 8h30-12h30
- vendredi 8h30-12h30

Le centre des finances publiques d'Ambert situé dans une commune de moins de 10.000 habitants continuera d'être ouvert seulement les matins de 8h30 à 12h.

En outre, le service de gestion comptable de Clermont Métropole et Amendes, du fait de la spécificité de cette mission amende qui génère un accueil du public important sur la plage 13H-13H45, conservera les horaires actuels.

Les nouveaux horaires devraient s'appliquer à compter du lundi 5 juillet 2021.

→ **Devant cet énième changement des horaires d'ouverture, les élus CGT ont voté contre.**

6- Le déploiement de Voxusagers : **pour information.**

Nouveau gadget pour témoigner du retour d'expérience des usagers avec l'Administration en général. On peut s'étonner (le mot est faible) que l'Administration puisse dépenser autant d'énergie et d'argent dans de tels outils finalement bien inutiles.

7- Evolution des effectifs implantés à la Trésorerie Hospitalière du Puy-de-Dôme : **pour avis.**

Suite à la demande de la chef de service, l'emploi d'inspecteur annoncé lors du CTL du 3 novembre 2020 ne sera pas implanté, mais remplacé par un contrôleur.

On attend de voir si le calibrage retenu sera suffisant pour assurer la charge de travail prévue.

Effectifs implantés (TAGERFIP au 01/01/2022)					
	A+	A	B	C	Total
Effectif total de la structure au 01.01.2022	2	2	14	13	31

→ **Les élus CGT se sont abstenus.**

Les élus CGT : Cyril GIRARD et Marie-Thérèse BOTE + Sébastien DELAGE en expert.

DECLARATION LIMINAIRE DES ELUS CGT :

Monsieur le Président,

La seule bonne nouvelle de la période est la fin du confinement et le retour espéré à une vie normale. Pourtant, lorsque l'on évoque une vie normale espérée, les Français en général sont loin d'envisager ou de croire à une vie meilleure et encore moins heureuse.

Alors que les leçons de la crise actuelle devraient être tirées sur la nécessité d'avoir des services publics de pleine compétence et de proximité, avec les moyens nécessaires, la Direction Générale, à l'instar du gouvernement, utilise la crise sanitaire pour accélérer les contre-réformes : privatisation et casse de nos missions, rétrécissement de notre réseau, recul des droits et garanties des agents.

Le gel du point d'indice n'empêche pas la direction générale de trouver de l'argent pour faire passer ses réformes quoi qu'il en coûte. La fin des CAP, la disparition des CTL et des

CHSCT remplacés par les CSA n'a qu'un but : faire taire les représentants du personnel légitimement élus.

Mais revenons sur le point principal de l'ordre du jour : le nouveau protocole de télétravail validé par la DGFIP alors que nos représentants nationaux avaient boycotté le CTR sur le sujet et que les discussions sont toujours en cours au niveau fonction publique. On assiste à un véritable coup de force de la DGFIP, alors même que rien n'est encore validé au niveau Fonction Publique.

Alors, Monsieur le Président, nous vous posons la question : Quelle est l'utilité de notre présence ici pour donner un avis sur un protocole qui s'affiche en première page d'Ulysse depuis plusieurs jours déjà ???

Quelle belle illustration une fois de plus du « dialogue social » au sein de notre Administration !

Pourquoi cette précipitation de la DGFIP à mettre en œuvre son protocole ?

D'aucuns pourraient penser qu'elle s'inscrit dans un mieux disant par rapport au ministère de la transformation de la fonction publique lequel, il est vrai, n'a comme ambition que de casser la fonction publique de carrière.

Par exemple dans le protocole de la DGFIP, rien sur la prise en charge des coûts du travail à domicile.

La ministre du travail qui fait la chasse aux droits des privés d'emplois et des précaires, même elle, le dit : "La règle est que cela ne doit pas être un coût pour le salarié".

Dans le cadre du protocole de la DGFIP, les chefs de services vont décider, seuls. Pas d'accompagnement dans le choix. Comme demain avec le Rifseep et le salaire au mérite ? Et c'est là qu'apparaît la remise en cause du droit des agents pour les candidats au télétravail.

S'appuyant sur la dématérialisation de la demande sous Sirhius, le protocole vante le mérite d'un « circuit court » (!) autour de 2 acteurs : l'agent-demandeur et le chef de service décideur.

Sauf que le cheminement proposé a pour objectif d'éviter la saisine de la commission administrative paritaire en cas de refus d'accorder à l'agent le télétravail demandé.

Voilà ce que propose le protocole soumis au CTL des directions locales :

Etape 1 : l'agent exprime le souhait de télétravailler.

Etape 2 : entretien informel avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.

Etape 3 : saisie de la demande dans Sirhius

Etape 4 : validation ou rejet dans Sirhius.

Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser lors de l'entretien informel sa demande de télétravail ne va pas forcément saisir sa demande dans Sirhius.

Pas de demande dans Sirius, pas de rejet, pas de recours en CAP.

***Les élus CGT voteront bien évidemment contre ce nouveau protocole... tout en sachant
notre « avis » ne vous importe pas !***