



Section de
la Manche

Déclaration liminaire CTL du 17/01/2019

Madame La Présidente,

Les suppressions d'emplois mues par un motif budgétaire sont à l'origine de tous les maux : le sentiment d'abandon des usagers, une moindre satisfaction des agents au travail, les risques psychosociaux augmentent en nombre.

La CFDT et la CFTC ne peuvent que déplorer la diminution drastique et continue des emplois au sein de la DGFIP : plus de 21 000 agents en moins d'une décennie ainsi que des restructurations permanentes.

Cette année la DGFIP de la Manche subit 14 suppressions d'emplois touchant les catégories B et C.

Vu de Bercy, les agents ne sont que des numéros, des chiffres, et la suppression de leurs postes se calcule en ratios, en moyenne, en « correctifs », en opération de « rebasage » ... Quels termes mathématiques ! Mais derrière tous ces chiffres, Madame La Présidente, il y a des hommes, des femmes, des personnels de tout grade, qui n'en peuvent plus ! Malgré des efforts d'adaptation à un environnement de travail en perpétuel mouvement, de nombreux agents ne savent plus où ils vont. Ils ressentent une insécurité croissante, tant pour leur avenir personnel que pour l'avenir d'un métier dans lequel ils veulent croire encore. Un métier où on parle de service public, de l'exécution de missions au service de tous, de qualité de réponse aux besoins des citoyens. Aujourd'hui, les agents des Finances Publiques - et la CFDT et CFTC le répètent : tous grades confondus – ne trouvent plus de sens à leurs missions et ne peuvent plus, ne savent plus, faire face aux charges qui leur incombent.

La CFDT et la CFTC condamnent vigoureusement cette politique de suppressions d'emplois , de restructurations permanentes et d'attaque de leurs missions que les agents subissent de plein fouet.

Les agents sont conduits malheureusement à exercer leurs missions dans des conditions difficiles et stressantes dans un contexte social dégradé.

La CFDT et la CFTC sont tout à fait conscientes que les suppressions d'emplois ne sont pas de votre fait, que seule la répartition est de votre unique responsabilité. Et puisqu'il faut que la DGFIP de la Manche décline au niveau local la politique nationale, les représentants CFDT et CFTC du personnel, totalement opposés à ce processus d'autodestruction, vous laissent l'entière responsabilité de cibler les emplois condamnés à passer à la trappe. Moins d'emplois B et C, c'est plus de travail par agent, toutes catégories confondues. C'est moins de qualité dans l'exécution des missions, moins de réponses aux usagers, plus d'attente aux guichets. Déjà, les conditions de travail se sont dramatiquement dégradées, elles ne pourront que s'aggraver encore, avec des risques accrus pour la santé physique et morale des agents. La qualité du service public est insuffisante pour répondre aux besoins des usagers, elle sera encore plus en recul alors même que 2019 est une année emblématique pour la DGFIP avec la mise en place du PAS.

En effet la mise en place du PAS ne constitue pas pour la DGFIP une baisse de charge de travail, bien au contraire !

À ce sujet, la décision de délestage des centres d'appel vers des lignes en département avec des agents désignés d'office, infirme l'autosatisfaction de notre Ministre sur la bonne mise en œuvre du dispositif.

Le ministre de l'Action et des Comptes Publics a annoncé une enveloppe budgétaire de 8 millions d'euros déclinée par le versement d'une prime exceptionnelle de 200 euros à 40 000 agents participant au déploiement du PAS. Il s'est par ailleurs expliqué qu'il fallait compenser « la petite surcharge de travail » découlant de la mise en œuvre du PAS. Mais ce n'est pas une prime de 200 € qui va apaiser le malaise des collègues et compenser leur surcharge de travail et de stress ! De plus, cibler 40 000 agents, c'est évidemment prendre le risque d'en laisser de côté, ce que la CFDT et la CFTC condamnent fermement.

Le surcroît d'activité s'oppose aux orientations retenues de suppression de poste.

La sphère du Contrôle fiscal n'est pas épargnée : suite au transfert de l'activité contrôle sur pièces d'initiative des SIP d'Avranches (1 C), de Cherbourg (2 B) et de Valognes (1 B), seul l'emploi de catégorie C sera redéployé vers le PCPR au 1^{er} septembre 2019. Les agents du PCPR ne comprennent pas cette situation, ils se sentent fragilisés et laissés pour compte.

La CFDT et la CFTC attendent de la Direction Générale des moyens supplémentaires, la reconnaissance de la surcharge de travail dans un contexte dégradé et demande l'abandon des suppressions d'emploi.

Concernant le point à l'ordre du jour sur le télétravail :

Si la CFDT et la CFTC sont favorables au télétravail, il ne doit pas être mis en œuvre dans n'importe quelles conditions. Il convient de cadrer le dispositif afin de garantir de bonnes conditions de travail des agents sans pour autant désorganiser les services.

Pour la DDFIP de la Manche le nombre de télétravailleurs est plafonné à hauteur de 10 % des effectifs ce qui représente 60 à 65 agents.

Le télétravail est un dispositif qui répond à une forte attente exprimée par les agents notamment de par la géographie particulière de notre département. Cependant la DDFIP de la Manche retient un plafond de 30 télétravailleurs pour 2019.

La CFDT et la CFTC vous demandent de clarifier :

- la raison d'un plafond de 30 agents
- les critères de priorisation retenus entre demandes équivalentes
- les activités et les applications éligibles au télétravail retenues localement.

La CFDT et la CFTC demandent que tout refus notifié à un agent soit systématiquement examiné en CAPL .

Par ailleurs, la notion du « droit à la déconnexion » doit être particulièrement étudiée d'autant plus que ce droit ne présente pas un caractère obligatoire pour les employeurs publics et que les pratiques mises en œuvre dans le secteur public visent essentiellement à informer et sensibiliser les agents.

Des mesures sont nécessaires et doivent avoir vocation à s'inscrire à la fois dans des politiques « conditions de vie au travail » et « Égalité professionnelle » .

Les conventions de télétravail doivent mentionner les horaires, des rappels réguliers doivent être prévus et des débriefings réunissant l'ensemble des télétravailleurs pourraient être organisés permettant de répondre aux attentes des agents.

Les élus :

Valérie TEXIER, titulaire

Philippe LARBANOIS, titulaire

Nathalie LEES, suppléante

Nicolas POULIQUEN, suppléant

Participants :

pour l'administration :

Mme Danielle ROGER Directrice AGFIP présidente du CT
M. Pascal GARCIA Directeur Pôle PPR
M. Hubert VAUBERT Responsable de la Mission Maîtrise des Risques
M. Simon LEPETIT Inspecteur Principal Pôle PPR

Mme Emmanuelle DEGLAVE assistante de prévention

Mme Marina MAILLOT représentante de la DDFIP (stratégie et contrôle de gestion) qui transmet les convocations et les documents de travail.

Pour les OS :

M. Arnold PARADIS, M. Jean-François BERNARD titulaires SOLIDAIRES
Mme Valérie TEXIER, M. Philippe LARBANOIS titulaires CFDT-CFTC
Mme Françoise BEROT titulaire UNSA
M. Emmanuel GERARD, M. Bruno DEBOUCHE titulaires CGT

M. Gilles LUCAS et Mme Erika CORROYETTE suppléants CGT
Mme LAGARENNE Béatrice suppléante UNSA

Le règlement intérieur est distribué à l'ensemble des membres (titulaires et suppléants) des organisations syndicales. Obligation de l'administration pour le 1^{er} CT constitué des nouveaux élus issus des dernières élections professionnelles de décembre 2018. Certaines OS font remarquer que s'il n'y a pas de changement, il est applicable au CTL institué à la Direction départementale de la MANCHE

Déclarations liminaires lues par les OS (SOLIDAIRES, CGT, et CFDT-CFTC).

Seule la déclaration liminaire de notre OS concernait le sujet à l'ordre du jour sur le télétravail. Les autres OS ont évoqué le PAS, la prime de 200 euros, les déclarations de notre ministre, les gilets jaunes, le pouvoir d'achat, et la géographie revisitée pour la DGFIP.

L'ordre du jour suivant la convocation:

1) Approbation du PV du CTL du 15 octobre 2017. PV approuvé à l'unanimité.

2) Présentation du dispositif de mise en place du télétravail à la DDFIP de la Manche (pour information)

Suite à l'expérimentation réussie dans une trentaine de directions, le dispositif du télétravail est déployé à l'ensemble des directions et s'adresse à tous les agents de la DGFIP, quel que soit leur grade, sous réserve que leurs activités professionnelles s'y prêtent et de l'accord de la hiérarchie.

Le nombre de télétravailleurs est plafonné à une échéance de 3 ans, à 10% des effectifs physiques de chaque direction.

À ce jour nous avons fait remarquer que l'application MEDOC WEB n'est pas disponible en télétravail.

La direction nous a indiqué qu'il s'agissait d'une application « sensible » mais vraisemblablement il s'agit à notre sens d'un applicatif récent qui depuis son déploiement pose problème.

Le dispositif est ouvert à tous, dès lors que le métier le permet et que la personne qui sollicite à travailler soit autonome. Cette dernière condition est importante afin d'éviter un sentiment d'isolement ou d'échec de l'agent.

Pour répondre à notre interrogation qui concerne le nombre retenu de télétravailleurs pour la DDFIP 50, le plafond de 10 % représente entre 60 et 65 agents. Ainsi compte tenu de respecter la progressivité du dispositif, la DDFIP 50 a retenu le plafond de 5% soit 30 agents (tout grade confondu).

Il a été rappelé que le dispositif déjà mis en œuvre de télétravail pour les collègues ayant des problèmes de santé ou une situation sociale particulière n'entre pas dans le contingent de 5%.

Nous avons également interrogé la direction sur la situation de certains agents, notamment les vérificateurs, qui travaillent à leur domicile pour savoir si une convention devrait être signée. La Direction a précisé que les agents exerçant une activité nomade notamment les vérificateurs sont écartés du contingent d'agents et par conséquent il n'est pas nécessaire d'établir une convention.

Pour la DDFIP 50, le référent télétravail est Emmanuelle DEGLAVE (assistante de prévention et correspondante handicap).

Le bénéficiaire du télétravail est accordé à la demande de l'agent et après accord de son chef de service et de la direction pour une durée maximale d'un an.

Le télétravail s'exerce au domicile habituel de l'agent en respectant une durée minimale de 2 jours par semaine dans le service.

La direction a acheté des postes de travail portables équipés d'une connexion au réseau DGFIP (VPN Anyconnect). Par ailleurs la direction a précisé que ce portable (sans imprimante) remplace le poste fixe du bureau.

Nous avons demandé à la direction si l'agent pouvait bénéficier d'un second écran au domicile, les PC portables ayant des écrans entre 13 et 15 pouces.

La direction a pris en compte cette demande. Par ailleurs au bureau le même dispositif est prévu.

Le calendrier de déploiement départemental est le suivant :

- avant le 25 janvier 2019 : communication dédiée à l'ensemble des services sous la forme d'une annonce sur Ulysse 50 et par messagerie.
- entre le 28 janvier et le 15 février 2019 : candidatures des agents auprès de leur chef de service.
- entre 28 janvier et le 1^{er} mars 2019 : conduite des entretiens par les chefs de service et transmission de leur avis à la direction.
- entre le 4 mars et le 15 mars 2019 : instructions des demandes, notification des décisions et signature des conventions.
- entre le 18 mars et le 12 avril 2019 : opérations d'habilitations, de configuration technique et remise du matériel.

Concernant l'instruction des candidatures

Le chef de service n'émet qu'un avis.

Si l'agent se trouve dans une situation personnelle difficile (familiale ou sociale) mais qu'il ne souhaite pas en faire part à son chef de service, nous avons demandé à ce que les personnes puissent s'adresser directement à Mme DEGLAVE.

Concernant notre demande sur la priorisation des demandes, la direction a rappelé que le dispositif ne devait pas désorganiser les services et faire « supporter » au reste de l'équipe l'absence physique du collègue.

Dans le cas d'une décision favorable au télétravail, la convention est signée avec l'agent pour 1 durée d'un an.

Nous avons interrogé la direction si le dispositif était réversible.

Il nous a été répondu qu'il peut être mis fin au télétravail au cours de la période d'adaptation de trois mois ou à tout moment en dehors de la période d'adaptation avec délais de prévenance et à l'occasion du renouvellement.

Dans le cas d'un refus nous avons demandé si le ou les motifs étaient précisés à l'agent.

À cette question la direction nous a répondu que le ou les motifs seraient portés à la connaissance de l'agent.

Dans le délai de deux mois il peut engager un recours hiérarchique auprès de la directrice.

Ce recours doit précéder la saisine éventuelle de la CAPL.

Un recours auprès du TA est également possible.

Nous avons demandé que toute refus soit présenté en CAPL.

Un CHSCT sera programmé pour aborder le dispositif du télétravail sous l'angle des conditions de vie au

travail avec la présence du médecin de prévention de l'ISTT.

3) Questions diverses :

Une question concernant la « géographie revisitée » est posée à Madame la Présidente. La géographie revisitée est la décentralisation de certaines missions et services exercées dans des grandes villes ou métropoles vers des villes de tailles moyennes.

Pour la MANCHE, Madame la Présidente précise qu'une étude pourrait permettre déterminer par les lieux de résidence familiale des agents pour les grandes communes (CHERBOURG SAINT-LÔ AVRANCHES GRANVILLE COUTANCES) le nombre d'agents installés. Cela aurait ainsi une incidence lors des projets de fermetures de sites permettant la garantie aux agents de pouvoir rester à une distance raisonnable de leur domicile familial.

Les élus CFDT-CFTC en CT : Valérie TEXIER et Philippe LARBANOIS.