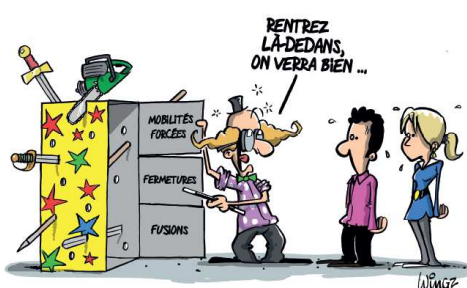


Compte rendu du Comité Technique Local du 18-01-2018

L'ordre du jour était le suivant :

- Situation des emplois au 1^{er} janvier 2019
- Ponts naturels 2019
- Télétravail
- Affichage d'indicateurs de qualité de service

Situation des emplois au 1^{er} janvier 2019



La loi de Finances 2019 prévoit 2130 suppressions d'emplois à la DGFIP.

La direction des Finances Publiques de Seine et Marne doit donc prendre sa part qui se chiffre à 48 emplois.

La répartition par catégories est la suivante :

- suppression de 1 emploi de A
- suppression de 15 emplois de B
- suppression de 32 emplois de C

Il y a une redistribution d'emplois d'inspecteurs divisionnaires (Idiv) comptable en emplois d'Idiv administratifs au niveau national. Dans le 77, cela se traduit par la création de 3 emplois d'Idiv. Cela ramène les suppressions d'emplois à 45.

Structures	Emplois					Structures	Emplois				
Trésoreries	A+	A	B	C	Total	SIP	A+	A	B	C	Total
Bussy Saint Georges				-1	-1	Chelles				-2	-2
Chelles				-1	-1	Coulommiers			-1		-1
Claye Souilly			-1		-1	Fontainebleau				-1	-1
Fontainebleau				-1	-1	Lagny				-1	-1
Lagny				-1	-1	Meaux				-2	-2
Magny Le Hongre				-1	-1	Melun				-1	-1
Meaux			-1		-1	Montereau				-1	-1
Melun Paierie			-1		-1	Nemours			-1		-1
Melun Val de Seine			-1	-1	-2	Noisiel				-1	-1
Montereau			-1		-1	Provins				-1	-1
Nangis			-1		-1	Sénart			-1		-1
Nemours				-1	-1	SPFE	A+	A	B	C	Total
Noisiel			1	-1	0	Coulommiers		-1	-1		-2
Sénart				-1	-1	Meaux			-1	-1	-2
SIE	A+	A	B	C	Total	Melun			-1	-2	-3
Chelles				-1	-1	Tous services	A+	A	B	C	Total
Meaux				-2	-2	Direction	3	0	-2	-3	-2
Melun				-2	-2	PCRCP	0	0	-2	0	-2
Noisiel				-1	-1	SIE	0	0	0	-7	-7
Roissy				-1	-1	SIP	0	0	-3	-10	-13
PCRCP	A+	A	B	C	Total	SPFE	0	-1	-3	-3	-7
Fontainebleau			-1		-1	Trésoreries	0	0	-5	-9	-14
Roissy			-1		-1	Total sur le 77	3	-1	-15	-32	-45

Cette commande politique ne tient pas compte des missions et des conditions de travail des agents.

Ponts naturels 2019

L'année 2019 ne comporte que 2 ponts naturels ; le vendredi 31 mai et le vendredi 16 août.

La direction proposait de retenir ses 2 dates.

Les organisations syndicales donnaient leur avis ; nous avons voté pour la proposition de la direction qui évitera des tensions inutiles entre les agents dans les services.



Télétravail



Le télétravail est en expérimentation à la DGFIP depuis novembre 2016, avec une première phase qui concernait 13 directions et 146 volontaires.

Un an plus tard, cette expérimentation s'est étendue à 17 directions supplémentaires et 212 nouveaux volontaires.

C'est donc au total 30 directions et 358 agents qui ont participé à la préfiguration du télétravail à la DGFIP.

En Seine et Marne, le bénéfice du télétravail a été accordé à 29 agents dont 7 agents atteints de pathologie lourde ou confrontés à des situations personnelles difficiles.

21 agents, soit 72 % des télétravailleurs sont majoritairement affectés hors des services de Direction, 75% appartiennent aux catégories A et B.

55 % des agents ont choisi une option sur 2 jours de télétravail hebdomadaire et 34 % sur 1 journée.

La majorité des agents (75 %), sont soumis à une quotité de travail à 100 %.

En 2019, le dispositif de télétravail est en désormais ouvert à l'ensemble des personnels, agents et cadres en fonction au sein des services, pour une quotité maximale de 3 jours par semaine.

Le déploiement du télétravail va se réaliser de manière progressive, en limitant le nombre de télétravailleurs.

Le nombre de télétravailleurs est ainsi plafonné, à une échéance de 3 ans, à 10 % des effectifs de chaque direction (sans obligation de la part de chaque direction d'atteindre cette enveloppe).

En Seine et Marne, pour la campagne 2019, 50 agents seraient potentiellement concernés dont 22 ayant actuellement opté pour le dispositif.

Ce quota ne prend pas en compte les situations de télétravail justifiées par un motif médico-social ou accordées à titre exceptionnel.

La campagne 2019 de recensement des demandes de télétravail doit permettre une mise en œuvre du dispositif pour les nouveaux entrants au 1^{er} avril.

La direction a déjà mis en ligne toutes les informations concernant le télétravail.

Le lien vers Ulysse 77 (http://dfp770.intranet.dgfip/contenu_article.php?id=6048)

Choix des candidats par la direction après avis du chef de service

Le candidat au télétravail doit remplir les conditions suivantes :

- être fonctionnaire ou agent public non fonctionnaire
- être en activité car le télétravail n'est pas autorisé durant les congés (maladie, maternité, annuels)
- être volontaire pour télétravailler
- **être en charge d'activités pouvant être exécutées en dehors des locaux administratifs**
- être suffisamment autonome (une ancienneté minimale de 6 à 12 mois sur le poste est préconisée)
- disposer à son domicile d'une ligne téléphonique et d'une connexion internet conforme aux normes fixées par l'administration

Les critères professionnels et personnels à prendre en compte sont les suivants :

- la nature des activités exercées par l'agent
 - son degré de motivation
 - la situation personnelle de l'agent (situation familiale et sociale, état de santé, éloignement du domicile, temps de transport élevé)
- S'agissant des temps de trajets : ce critère peut permettre d'instaurer une priorité entre demandes équivalentes, notamment lors du déploiement du télétravail; le dispositif étant réversible, un roulement pourra être organisé à l'issue de chaque campagne de manière à ne pas exclure des agents habitant plus près de leur lieu de travail.**

Le chef de service analysera la demande au regard à la fois de l'intérêt du service et de critères professionnels et personnels objectifs à remplir par l'agent demandeur.

Il apprécie la compatibilité de la demande de télétravail avec l'obligation d'assurer un fonctionnement continu, fluide et régulier du service, de garantir la qualité d'accueil des usagers et partenaires et d'exécuter dans les meilleures conditions les missions du service. Le chef de service s'assure que la mise en place du télétravail ne perturbera pas le fonctionnement du collectif de travail.

Il émet son avis dans le délai de 8 jours à compter de la saisine et route la demande à la direction.

Rappels généraux sur le télétravail et son renouvellement

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et aux mêmes obligations que les personnels travaillant sur site.

Le télétravail s'exerce au domicile de l'agent et selon un calendrier fixe et planifié, par journée ou demie journée, sur un rythme hebdomadaire ou mensuel, en respectant une présence minimale de 2 jours par semaine ou de 8 jours par mois dans le service. Un changement d'adresse peut remettre en cause son exercice.

Le télétravail n'est pas un droit acquis. Il est accordé sur demande écrite de l'agent, après accord de son chef de service et de la Direction. L'accord est formalisé par la signature d'une convention individuelle de travail.

En cas de refus l'agent peut saisir les instances représentatives compétentes (CAPL).

Il peut être mis fin au télétravail à tout moment, par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 2 mois à l'initiative de l'agent ou de son supérieur hiérarchique. En cas de mutation de l'agent, la convention devient caduque.

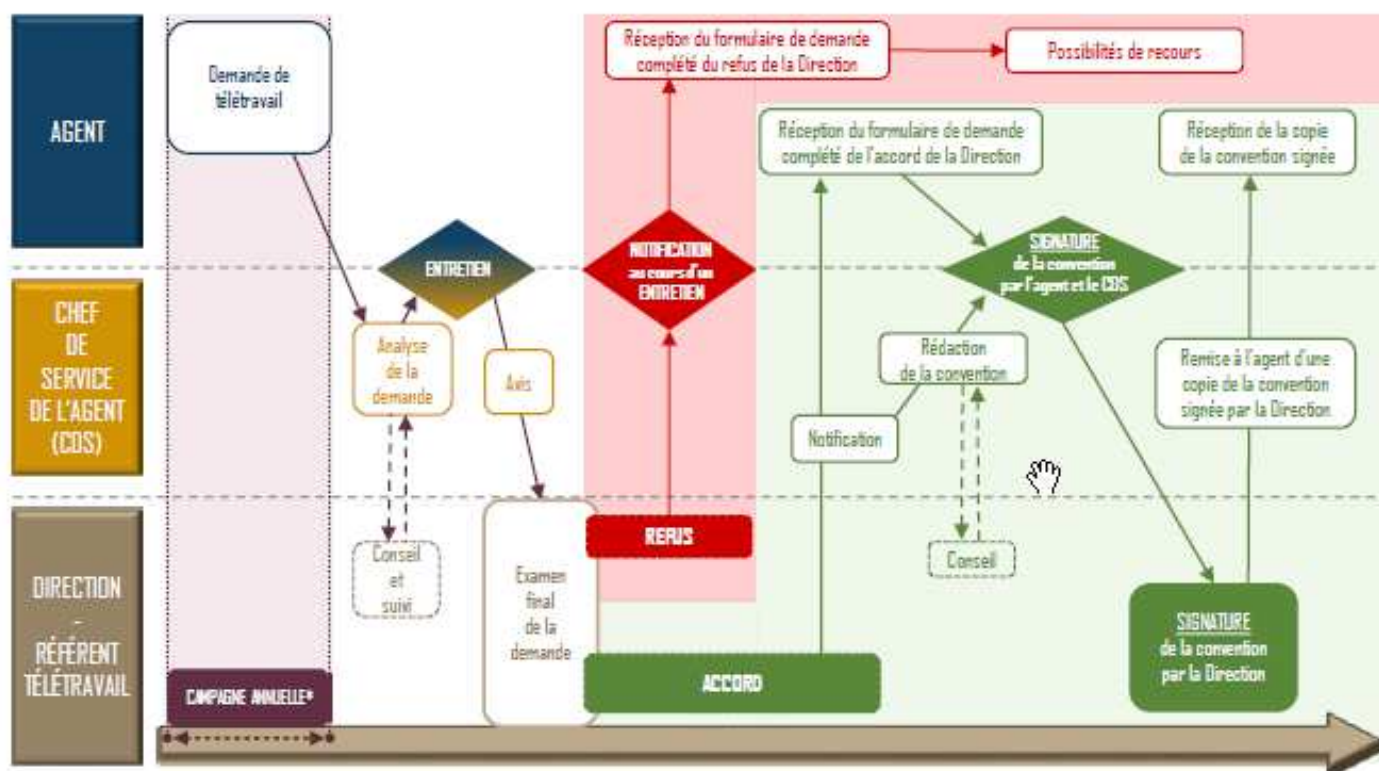
Préalablement à l'expiration de la convention, la question du renouvellement du télétravail doit obligatoirement être évoquée entre l'agent et son chef de service. En effet, il convient d'éviter toute reconduction tacite de la convention qui laisserait penser que le télétravail est devenu un droit acquis pour l'agent qui en bénéficie.

Un bilan complet annuel est donc établi par le chef de service, en lien avec le télétravailleur, afin d'apprécier les conditions d'une éventuelle reconduction de la convention individuelle.

La décision de refus de renouvellement devra être motivée par écrit et être précédée d'un entretien.

Plusieurs motifs peuvent alors être mis en avant pour refuser un renouvellement du contrat : bilan négatif de la période initiale, fonctionnement du service et nécessité d'équilibrer la charge de travail, composition de l'équipe.

Un schéma qui vaut mieux qu'un long paragraphe



* Hors cas particulier des agents confrontés à un contexte médico-social

Indicateurs de qualité de service

MACRON EN GUERRE CONTRE LES FAKE NEWS



En février 2018, le président de la République s'est engagé à renforcer la transparence et l'efficacité des services publics fournis aux Français. **Cet engagement se traduit par l'obligation pour tous les services publics en relation avec les usagers de publier à l'horizon 2020, des indicateurs de résultats et de qualité de service, portant sur la satisfaction des usagers.**

Dans ce contexte, il est prévu un affichage local dans tous les services publics à réseau de résultats relatifs à la qualité des prestations rendues d'ici 2020. Une première vague est prévue dont les SIP pour la DGFIP. Cet affichage remplacera l'affichage actuel relatif à l'enquête de satisfaction. Sur le plan national, le calendrier de déploiement est de 3 ans avec un pré-requis pour les SIP qui est la mise en place de l'accueil sur rendez-vous.

Au niveau départemental, le déploiement s'effectue en une seule vague (fin décembre 2019) sur l'ensemble des SIP dans la mesure où l'accueil sur rendez-vous est mis en œuvre sur la totalité des SIP.

Pour contacter la CFDT

cfdt.ddfip77@dgfip.finances.gouv.fr

ou

Vincent MAZELLA (06 58 65 44 95)

vincent.mazella@dgfip.finances.gouv.fr

Pour contacter la CFTC :

cftc.ddfip77@dgfip.finances.gouv.fr

ou

Jacques.PHILIPPE (06-20-69-41-53)

jacques.philippe1@dgfip.finances.gouv.fr

