

COMMUNIQUÉ CFTC DGFIP

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FONCTION PUBLIQUE

Organisation du temps de travail et heures supplémentaires dans la Fonction Publique :

C'est l'enquête que la Cour des Comptes doit réaliser, à la demande de l'Assemblée Nationale. La CFTC DGFIP a été reçue pour alimenter ce rapport qui sera présenté au mois de juin 2020, après que les représentants de chaque ministère se soient exprimés.

Les points abordés précisément au cours de cette table ronde relevaient, en premier élément de cadrage, des enjeux liés à ces sujets.

Dialogue social, indemnisation, agents concernés, gestion du temps de travail et meilleur confort au travail, évolution des textes réglementaires, santé et sécurité au travail, sont les pistes que la Cour des Comptes a souhaité développer, suite à la demande qui lui a été faite.

Notre analyse a mentionné tout d'abord que la DGFIP a mis en place des systèmes, horaires variables et compte épargne-temps, pour permettre aux agents de travailler plus à chaque fois que c'est nécessaire.

Si nous reconnaissons l'avantage de la flexibilité horaire accordée aux agents lors des heures d'arrivée et des pauses méridiennes, les heures de départ dépendent souvent de la charge de travail qui, elle, n'a pas diminué autant que les emplois !! Palliant souvent le manque de personnel, ces aménagements horaires n'ont donc pas été mis en place uniquement pour le confort des agents mais pour absorber la charge de travail.

S'ensuivent des heures supplémentaires (HS) non rémunérées effectuées dans le cadre des horaires variables (HV), HS à prendre en récupération avant d'avoir atteint le seuil d'écrêtement. Le volume des heures écrêtées et à peu près stabilisé. Malgré tout cet écrêtement relève d'un travail fait et non rémunéré. L'agent travaille à ce moment-là, gratuitement.

Puisque la DGFIP alloue annuellement un budget "HS rémunérées et défiscalisées" la CFTC DGFIP proposait que les heures écrêtées soient basculées automatiquement en HS rémunérées.

Au plan du dialogue social les crédits HV, récupérations et écrêtements sont évoqués lors de la présentation du tableau de bord de veille sociale (TBVS). Ces statistiques annuelles constatent les excédents mais n'apportent jamais de solution pour les éviter. Nous considérons alors que ce dialogue social n'est pas propice aux évolutions.

En matière de santé et sécurité au travail nous avons indiqué que le TBVS relève bien des congés de maladie de type "burn-out" ou suicidaire sans pour autant qu'un lien unique

avec le travail soit réellement établi. Nous déplorons que des zones d'alerte individuelles, lorsqu'elles existent, ne soient pas mieux prises en compte par notre administration.

Quant à l'évolution des textes régissant les H.V elle n'est pas aujourd'hui à l'ordre du jour à la DGFIP. Aucun groupe de travail n'a été lancé sur ce sujet.

La CFTC DGFIP n'encourage pas les agents à rentrer dans le système des HS (au sens large de l'expression) puisque ce travail supplémentaire est effectué au détriment des emplois et, au quotidien, du confort de vie des agents.

Cette réunion s'est achevée sur le mot de la Cour des Comptes qui entend mener ce rapport à son terme tout en nous signalant que nous n'y verrons sans doute pas retranscrit l'ensemble de nos conversations, en fonction de l'ensemble des éléments recueillis.

La CFTC DGFIP espère néanmoins que ce rapport fera évoluer positivement la réglementation sur ces sujets.

CONTACT PRESSE CFTC :

Mail : cftcdgfip@gmail.com