



COMPTE-RENDU Alliance CFDT-CFTC-CGC Finances publiques

Le Comité social d'administration locale (CSAL) de la DIRCOFI Ile-de-France s'est réuni le 3 octobre 2023.

ORDRE DU JOUR

Ordre du jour

1/ Approbation du PV des CSAL du 23 mai 2023 et du 26 juin 2023 :

Soumis au vote. Approuvé.

2/ Bilan local du Télétravail 2022 :

La mise en place du dispositif pérenne de télétravail est organisée dans SIRHIUS depuis le 15 juin 2021. L'année 2022 constitue ainsi la première année pleine d'exercice de cette nouvelle forme d'organisation du travail tant au plan national qu'au plan local.

Fait particulier à retenir, la DIRCOFI Ile-de-France a connu un épisode sanitaire exceptionnel ayant nécessité la mise en oeuvre du protocole COVID et qui a impacté les données relatives au télétravail sur le premier trimestre 2022.

En 2022, le **taux trimestriel** de télétravailleurs **a oscillé entre 40 % et 85 %** rythmé par l'évolution des consignes sanitaires qui se sont imposées sur le premier trimestre.

Au 31 décembre 2022, 333 agents de la DIRCOFI Île-de-France bénéficiaient ainsi d'une ou plusieurs autorisations de télétravail, répartis comme suit entre les catégories A+ (0,9 %), A (77 %), B (11,4 %) et C (10 %) et hors catégorie (0,7 %).

Le nouveau dispositif offre aux travailleurs des modalités d'organisation du télétravail multiples. Il existe essentiellement trois formules : la formule jours réguliers, la formule jours ponctuels (posés par le télétravailleur en accord avec son chef de service) et la formule jours fixes et jours flottants.

Une 4ème modalité de télétravail concerne le télétravail dit temporaire ou exceptionnel. Celui-ci concerne la mise en oeuvre du télétravail dans le cadre de dispositif exceptionnel à l'instar de l'évènement intervenu à la DIRCOFI au premier trimestre 2022.



S'agissant de la durée hebdomadaire de télétravail, elle est fixée en accord avec le chef de service de 1 à 3 journées, conformément aux dispositions de la note du 22/04/2021 du bureau RH-2C. Celle-ci peut être portée à 4 ou 5 jours sur préconisation du médecin du travail.

La DIRCOFI IDF ne recense aucun refus de télétravail sur l'année 2022.

Le Directeur a rappelé : *“Aucun agent n'est contraint d'être en télétravail. [...] La contrainte à venir des Jeux Olympiques 2024 va sûrement nous conduire à reprendre un régime de télétravail. Ce sujet sera abordé dans les mois à venir.”*

3/ Ponts naturels pour 2024 :

Soumis au vote.

Adopté.

Pour 2024, le CSAL a retenu deux dates au titre des ponts naturels :

- le vendredi 10 mai 2024 ;
- le vendredi 16 août 2024.

A ces deux dates, les locaux de la DIRCOFI IDF seront fermés. Les agents utiliseront l'autorisation d'absence exceptionnelle DGFIP destinée à couvrir l'absence du vendredi 10 mai 2024. Pour le second pont naturel, ils saisiront un motif de congé parmi les possibilités suivantes : congé annuel, ARTT, CET pérenne, CET transitoire, récupération d'horaires variables.

4/ Expérimentation relative à l'aménagement des surfaces (à la demande des organisations syndicales) ;

La direction a répondu aux inquiétudes de certains représentants des personnels concernant le lancement d'une réflexion sur l'aménagement des cloisons et bureaux du Pôle Pénal Interrégional et de la section 2 de la Division juridique.

Ainsi elle a annoncé que la DIRCOFI avait renouvelé le bail de location des locaux actuels jusqu'en avril 2026. Aucune situation n'est fixée après cette date et si un déménagement a lieu en 2026, il faut que la décision soit prise courant 2024, car cela engendrera beaucoup de travail.

En revanche, la direction ne partage pas le point de vue des organisations syndicales concernant la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles et le sujet des mètres carrés qui ne permet pas d'en conclure une surface moyenne retenue d'office par agent.



Une réflexion interne doit être menée, sur l'utilisation des surfaces, afin d'anticiper toute requête de l'administration centrale. Dans le projet proposé, il n'y a pas de réelle réduction de superficie pour le Pôle Pénal puisque la surface occupée reste la même

Le sujet sera à l'ordre du jour de la prochaine séance en formation spécialisée pour le CSAL du 19 octobre.

Enfin le projet de décroissement de surface de bureau prévoit l'aménagement d'une salle de détente et d'une salle de dépôt des effets personnels.

Concernant les salles de brigade de vérification, la Direction attend janvier 2024 pour entamer une réflexion. Une démarche collaborative est possible.

Notre Alliance, participant au débat sur cette question, a rappelé que le réaménagement des superficies de nos locaux ne devait pas nuire à l'espace de travail quotidien des 705 agents (effectifs réels au 01/09/2023).

5/ Questions diverses :

L'Alliance CFDT-CFTC-CGC a sollicité la Direction le 2 octobre 2023, par courriel, demandant un éclaircissement sur le point suivant :

A partir de quelle promotion de JAPA la réduction de nombre de dossiers à rendre s'applique-t-elle ?

Notre Alliance a rappelé le cas de la promotion 2021 des jeunes vérificateurs et vérificatrices, et notamment la session 2021-2022 de la Brigade d'intégration, dispositif mis en place par la Direction pour accompagner les jeunes inspecteurs et inspectrices dans leur prise de poste en vérification d'entreprise, et accroître progressivement leurs compétences techniques de contrôle. Sur les 20 agents entrés dans cette brigade d'intégration en septembre 2021, seuls 13 étaient encore en brigade de vérification générale au sein de la Direction en septembre 2023. Ils seront 12 en janvier 2024, après le départ d'un collègue dans un autre service de contrôle.

Ces départs de 8 agents, moins de trois ans après leur arrivée, **confirment la nécessité d'une adaptation des objectifs** sur les trois premières années de séjour.

Par ailleurs, au moins trois autres jeunes vérificateurs et vérificatrices, arrivés à la Direction en mai 2021, et n'ayant pas été en brigade d'intégration, sont partis en mutation le 01/09/2023.

C'est dans ce cadre que l'Alliance CFDT-CFTC-CGC avait demandé lors du CSAL du 23 mai dernier, une adaptation du programme des jeunes vérificateurs, en réduisant de façon significative leurs objectifs



les deux premières années, afin qu'ils puissent s'adapter à leur nouveau poste de terrain au sortir de l'ENFIP.

Le directeur a confirmé l'annonce faite aux chefs de service le 28 septembre sur la mise en place d'un programme allégé pour les JAPA à savoir :

Année N = un dossier à rendre (l'année d'arrivée des agents)

Année N+1 = 5 dossiers (agents en N+1).

Année N+2 = 9 dossiers (agents en N+2).

Année N+3 = 13,25 dossiers (agents en N+3).

Cette mesure s'applique dès la promotion 2022 (JAPA arrivés en mai 2022).

Nous saluons dès lors la décision du Directeur.

Vos représentants syndicaux resteront vigilants les prochaines semaines sur l'évolution des conditions de travail et l'accompagnement des jeunes agents, afin de limiter tout découragement, situation générant d'importantes vagues de mutations, malgré des ressources importantes consacrées à la formation en présentiel.