



Compte rendu du CTL du 25 mai 2021

Ce CTL s'est tenu en audio. L'ordre du jour portait sur le bilan du télétravail exceptionnel 2020-2021 à la DiSi RAAB, le nouveau cadre réglementaire du télétravail et sa dématérialisation sous SIRHIUS et la présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS).

Les élu-e-s CGT ont fait lecture d'une déclaration liminaire qui détaillait notre vision du bilan (télétravail, crise sanitaire et TBVS) qui n'est pas aussi positif que dans les documents de la DISI.

Concernant le nouveau protocole de télétravail, nous avons apporté nos revendications et remis une motion quand ce point a été abordé.

(cf : http://www.dgfip.cgt.fr/691/IMG/pdf/declaration_liminaire_cgt_du_ctl_25-05-2021.pdf)

La CGT était représentée à cette réunion par :

Sylvie Marcel, Pascale Baldo et Laurent Guiboud en qualité de titulaires ;
Gilles Chomette et Antonakis Protopapas en qualité de suppléants ;
Michel Celso en qualité d'expert.

Les réponses du Directeur à notre déclaration liminaire :

Il n'est pas d'accord avec nos propos. Sa vision sur la crise sanitaire, le télétravail et TBVS n'est pas la même que la CGT. La situation n'est pas dramatique tout en soulignant qu'il n'est pas un optimiste « béat ».

Concernant le télétravail, il réfute notre expression de « stop and go ». Son analyse est que ça ne s'est pas « trop » mal passé.

Concernant le collectif de travail, il reconnaît le fait qu'il est fragilisé.

En avançant dans nos échanges, il admet que le début de la crise sanitaire a été difficile.

Il se félicite de l'initiative de la DISI d'avoir contacté les agents éloignés de plus de 3 mois des services (en 2 fois : 49 agents puis 77). Cette opération sera reconduite.

1) le bilan du télétravail exceptionnel 2020-2021 à la DiSi RAAB

Présentation par la direction :

Au niveau national, depuis le 16 mars 2020, le taux d'agents équipés pour télétravailler est passé à 50 % en février 2021 et l'objectif fin 2021 est de 80 %.

Le taux à la DISI RAAB a toujours été meilleur que celui DGFIP.



Quelques chiffres concernant notre direction.

- Nombre d'agents en télétravail : pour 2020 en avril 38,47 %, en sept 34,60 %, en déc 37 % puis en mars 2021 47 %
- Quotité de jours télétravaillés en mars 2021 : 1 jour 23 % – 2 jours 11,04 % – 3 jours 13,80 % – 4 jours 21,17 % - 5 jours 42,64 %
- Nombre de pc déployés depuis 2020 : 331
- Nombre de téléphones professionnels pour télétravailler depuis 2020 : 122
- Nombre de télétravailleurs pour raison médicale depuis 2020 : 62

Aucun aménagement n'a été demandé de poste de télétravail pour agent en situation d'handicap depuis 2020.

Depuis le début de la crise sanitaire (mars 2020), il n'y a eu aucun refus de télétravail exceptionnel.

Le télétravail n'est pas imposé mais y être à 100 % n'est pas une bonne chose dicit le directeur.

Concernant ce bilan avec les mesures d'accompagnement, la direction s'est « auto-satisfaite ».

Depuis nov 2020, les télétravailleurs ont eu par mail une convention exceptionnelle.

Ce dispositif de télétravail exceptionnel n'a pas de date de fin connue.

Le Président de la République doit annoncer des assouplissements du télétravail le 9 juin. Donc des précisions seront, peut-être, apportées.

Interventions CGT :

Sous prétexte de mobilité, des ordinateurs portables ont été proposés en lieu et place des ordinateurs fixes, moins performants à coût égal et surtout moins résistants dans le temps en cas d'utilisation soutenue.

D'après le bilan, 300 applications sont accessibles en télétravail, mais selon quel mode de télétravail ? Quel VPN ?

Nous avons demandé combien de téléphones portables et de modem 4g ont été achetés en final.

Dans les mesures d'accompagnement, il est écrit que les télétravailleurs doivent respecter leur module horaire et être connectés et joignables à minima sur les plages horaires fixes. Mais rien sur les horaires à maxima ?

Nous nous inquiétons pour certains collègues qui font des heures bien au-delà de leur module horaire pour terminer leur travail. C'est la conséquence du manque d'effectifs maintes fois dénoncé qui pousse des collègues à travailler encore plus par conscience professionnelle.

La CGT ne souhaite pas que la santé de ces collègues se dégrade mais si un fait grave se produit la direction en porte toute la responsabilité.

Concernant le taux de 80 % de dotation en matériel nomade au 31/12/2021, il sera difficilement atteignable par manque d'effectifs. La CGT a maintes fois dénoncé les vacances d'emplois dans certaines CID.



Réponses de la Direction :

Ils n'ont pas les chiffres concernant les téléphones et modem 4G. Mais les collègues demandeurs seraient fournis...

Concernant les PC achetés, pour la direction il n'y aurait pas de sujet car ils seraient plus performants. Sur leur résistance face aux déplacements entre lieux de travail et maison, elle estime que les incidents sont mineurs.

Des évolutions sont à venir avec le socle Bastion concernant le VPN15.

Les VPN10 devra remplacer les VPN15 et effectivement certains outils/applications ne fonctionneraient pas de l'extérieur.

La nouvelle doctrine sur l'installation des postes est de doter le stagiaire dès sa sortie d'école d'un pc portable qui le suivra sur sa future affectation.

Concernant le taux de 80 % à atteindre fin 2021, la direction affirme que les agents en CID feront ce qui sera possible de faire. À notre remarque concernant des services sous tension dans DDFIP-DRFIP qui sont dans l'attente de nouveau PC, la DISI répondra.

Concernant le nombre d'heures travaillées important pour certains agents, le directeur compte que ces agents s'autorégulent. C'est à la responsabilité de chacun de se déconnecter.

Il rappellera aux différents chefs de service le droit à la déconnexion. Ce sujet doit être géré par le collectif de travail.

Mais il assure qu'il partage la revendication de la CGT en la matière.

2) le nouveau cadre réglementaire du télétravail et sa dématérialisation sous SIRHIUS

Présentation :

- La grande nouveauté est une nouvelle formule de télétravail.

Le télétravailleur aura la possibilité de demander de bénéficier d'un forfait annuel de jour « flottants » (50 jours maximums et 12 minimums) en complément ou non du dispositif des jours fixes réguliers de télétravail. Ce forfait est à renouveler chaque année.

On peut faire du télétravail fixe, flottant ou les deux en même temps.

Les jours fixes ou flottants sont toujours fixés à 3 maximum par semaine pour un agent à 100%.

Si l'agent pour raison de service doit revenir en présentiel sur un jour télétravaillé, ne seront reportables que les jours flottants.

La demande de télétravail peut être d'une demi-journée par semaine

- La procédure de gestion est simplifiée et dématérialisée dans SIRHIUS.

A partir du 15 juin, les agents pourront déposer dans SIRHIUS leurs demandes de télétravail.

Au préalable à cette saisie, un entretien sera organisé entre l'agent et son chef de service pour discuter des modalités de télétravail envisagées.

C'est le chef de service qui validera ou pas la demande de l'agent dans SIRHIUS dans un délai maximum de 1 mois.

L'autorisation de télétravail ne comportera plus de durée.

Le référent à la DISI sera M Ferlay.

- Le refus de télétravail.



Si l'agent veut contester le refus de sa demande, il aura 3 recours possibles.

- un recours hiérarchique au sein de l'ESI – **à notre question**, la direction n'a pas su nous affirmer qui sera l'autorité hiérarchique (théoriquement le N+ 2 au sein de l'ESI)– L'agent pourra se faire accompagner d'un représentant du personnel. Mais cette possibilité peut-être refusée par le responsable hiérarchique.

- CAP - **quid en 2022 avec les suppressions de toutes les capl !** -

- Tribunal Administratif, l'agent aura 2 mois à partir du refus pour saisir le TA.

A notre question, un recours administratif n'est pas un préalable obligatoire pour faire appel au TA.

L'agent pourrait saisir les 3 recours en même temps.

En CTL, la direction devra présenter un bilan annuel du télétravail avec les refus.

Une e-formation sera obligatoire pour tous les agents qui demandent ce télétravail avec nouveau protocole.

(A noter : que le télétravail temporaire pourrait être déclenché par la DGI à tout moment pour cause de grève, pandémie...)

Interventions CGT :

En préambule, nous avons expliqué qu'en tant qu'élu-e-s des personnels nous aurions dû être destinataires de tous les documents DGFIP avant cette réunion.

Par exemple, l'annexe 1 du bureau RH2C du 22/04/2021 précise plusieurs points importants sur le protocole télétravail :

=> notamment que l'agent devra attester sur l'honneur de la conformité électrique du lieu d'exercice de télétravail lors de sa demande,

=> également en termes de couverture d'assurance habitation, il appartient à l'agent de faire les vérifications nécessaires auprès de son assureur.

Pour la CGT, c'est à l'employeur de prendre en charge l'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre du télétravail, à savoir :

les suppléments de prime d'assurance, la vérification et l'éventuelle mise en conformité des installations électriques, l'abonnement internet haut débit et téléphonique, l'aménagement du poste de travail, prise en charge des frais électriques et chauffage au prorata de temps passé à télétravailler, etc...

La plate-forme des revendications portée par la CGT à tous les niveaux est en cours de discussion en national donc nous n'irons pas plus loin.

Nous avons rappelé que la responsabilité de respect de la durée hebdomadaire du temps de travail incombe à l'employeur avec la mise en place d'un vrai droit à la déconnexion par exemple un timer de connexion.

L'un des dangers majeurs du télétravail est de supprimer toute référence à la durée hebdomadaire du temps de travail et de la confusion qui peut en résulter entre le temps privé et le temps professionnel.

Le directeur a la responsabilité si un agent tombe en burn-out.

Nous avons rappelé que nous étions contre un « flicage » du télétravailleur. Nous savons qu'un outil est déjà au point pour le faire.

Nous avons pointé le vide juridique concernant les accidents de travail à domicile et l'absence de présomption d'imputabilité au service.



Si la direction n'est pas inquiète, la CGT sera très vigilante sur ce point.

Le constat est fait que tout n'est pas « ficelé ». La procédure va reposer sur les épaules des chefs de service.

Sur les 7 élu-e-s du personnel, 6 avis « contre » et 1 « abstention » sur ce nouveau protocole de télétravail...

Vos 3 élu-e-s CGT ont voté contre.

Ci-dessous les explications de notre vote que nous avons lu et remis au directeur :

« La DGFIP veut appliquer ce protocole sans respect de la hiérarchie des normes, sans attendre l'aboutissement des négociations niveau national.

Notre direction générale l'a validé unilatéralement alors que pour le moment, la négociation avec la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) n'est qu'à l'accord sur le principe de méthode.

La DG se moque clairement du dialogue social.

Elle se sert du télétravail, non pas dans l'intérêt des agents, mais pour accélérer les économies d'échelle et ses contres-réformes.

C'est pour ces raisons majeures que les élu-e-s CGT donnent un avis « contre » ce nouveau protocole de télétravail. »

3) la présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)

Chaque année, la direction nous présente le TBVS avec une analyse comparative avec l'année précédente.

En 2020, la direction nous avait expliqué que cette analyse était difficile du fait de l'absence de données de 2019 (année de la fusion de la DISI).

En 2021, l'analyse est toujours difficile mais la faute est à la crise sanitaire de 2020.

En parcourant le TBVS, nous avons le même constat que pour le bilan télétravail : notre lecture n'est pas la même que celle de la direction.

Pour elle, il n'y a pas de problèmes importants. Les indicateurs de la DISI se situent plus favorablement qu'ailleurs.

Pour la CGT, ce n'est pas parce que ça va moins mal qu'ailleurs que tout va bien !

6 indicateurs sont imposés par l'administration et 4 autres ont été choisis par les élu-e-s des personnels en 2020.

Indicateurs choisis par l'administration :

Indicateur n° 1 – Le taux de couverture des effectifs

Indicateur n° 2 – Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours

Indicateur n° 3 – Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps

Indicateur n° 4 – Le nombre des écrêtements des horaires variables

Indicateur n° 5 – Le volume horaire écrité

Indicateur n° 6 – Le taux de rotation des agents



Indicateurs choisis par les représentants des personnels :

Indicateur n° 7 – Le nombre d'arrêts pour congés maladies ordinaires

Indicateur n° 8 – Le nombre d'arrêts pour congés longues maladies et/ou longue durée

Indicateur n° 9 – Le nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites

Indicateur n° 10 – Le taux de refus de participation à l'entretien professionnel

Nous contacter pour avoir les chiffres et pourcentages pour chaque indicateur.

Suivant leur évolution, ils permettent de s'interroger sur l'état des services et par conséquent sur les conditions de travail des agents.

Pour la direction, 2 constats ont été tirés :

- l'ensemble des services d'assistance apparaissent comme potentiellement en difficulté avec une charge de travail très importante
- une attention particulière doit être portée aux ESI de Lyon et Meyzieu qui ont des indicateurs moins favorables

Pour la CGT, un constat supplémentaire a été dressé. Il concerne l'ESI de Dijon qui dispose de 3 indicateurs particulièrement défavorables (indicateurs n°4, 5 et 7). Il a été demandé que celui-ci soit inclus dans la liste des ESI sur lesquels une attention doit être portée. La direction n'a pas retenu notre demande sans donner d'explications claires.

Concernant les actions mises en œuvre :

- les actions prévues dans le cadre des risques psycho-sociaux (RPS) n'ont pu avoir lieu en 2020.
- la situation de l'ESI Meyzieu est suivie de près par la direction suite à l'installation de nouvelles machines
- les emplois dans les services d'assistance qui restent vacants suite aux mutations seront proposés à des fonctionnaires en détachement ou des contractuels

La CGT considère ces actions comme largement insuffisantes.

En effet, le retard pris dans la gestion des RPS ne sera jamais comblé. Il faut absolument que les actions redémarrent au plus vite et nous sommes déjà à la fin du premier semestre.

Au sujet des emplois, ce ne sont pas les quelques fonctionnaires d'autres administrations qui vont sauver la situation des nombreux postes vacants. Il faut absolument une augmentation du nombre de recrutements, qu'ils soient informaticiens ou administratifs.

Enfin, le meilleur indicateur est l'explication fournie par le représentant du personnel, à condition que la direction l'écoute et agisse dans le bon sens.



4) Questions diverses.

Questions CGT :

=> un point sur les mouvements de mutations et par conséquent sur les vacances d'emploi pour chaque ESI.

La réponse de la direction => pas possible car elle travaille dessus. Dans 2 à 3 semaines, elle nous envoie un tableau général des emplois.

=> Suite au passage du responsable politique immobilière de l'État de la DDFIP 38, nous avons eu l'information comme quoi l'ESI de Grenoble pourrait déménager à la cité Dode dans le centre de Grenoble.

La réponse de la direction => elle n'a aucune information pour le moment.

Par contre, une inquiétude subsiste sur l'avenir de la cantine. Après le déménagement du service de la DDFIP, l'ESI sera seul dans le bâtiment. Le contrat avec le prestataire prenant fin en juin 2022, le renouvellement risque d'être compromis avec le faible nombre de rationnaires.

=> avoir le nombre de télétravailleurs en grève pour chaque mobilisation.

La réponse de la direction.

La réponse de la direction => elle n'est pas autorisée à communiquer cette information.

En final, comme nous n'obtenons que peu de réponses, nous avons demandé de nous signaler quand nos demandes portent sur un secret d'État car nous finissons par le croire !