

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 17 JANVIER 2019

METZ, le 18/01/19

En déclaration liminaire, la CGT a interpellé la direction sur...
(voir document ci-joint).

MISE EN OEUVRE DU TELETRAVAIL EN MOSELLE (pour vote)

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des personnels, agents et cadres en fonction au sein des services pour une quotité maximale de 3 jours par semaine pour les agents travaillant à temps plein. Le télétravail peut être accordé par demi-journée, il est compatible avec un temps partiel. Une période d'adaptation de trois mois maximum est prévue.

Le déploiement du télétravail va se réaliser de manière progressive. Le nombre de télétravailleurs est plafonné à une échéance de trois ans, à 10% des effectifs physiques de chaque direction (hors motif médico-social). En 2019, cette quotité ne dépassera pas 5 %.

Les conditions requises pour être candidat au télétravail :

- Etre en activité ;
- Etre volontaire et suffisamment autonome (ancienneté requise de 6 à 12 mois sur son poste) ;
- Disposer d'un espace de travail à domicile répondant à des règles de sécurité électrique ;
- Etre équipé d'une ligne téléphonique et d'un accès Internet ;
- Etre en charge d'activités pouvant être exécutées en dehors des locaux de l'administration (SDE et ... exclus) ;
- Avoir accès à distance aux applications métiers autorisées.

Les demandes de télétravail sont examinées dans le cadre d'une campagne annuelle. En 2019, la campagne débutera du 25/02 au 15/03/19 avec les entretiens d'évaluation.

Un dialogue préalable entre l'agent et son chef de service permettra notamment d'identifier les activités pouvant être exécutées à domicile, le rythme de l'alternance entre le service et le domicile, les plages horaires de travail et enfin les applications utiles au télétravail. La direction prendra connaissance de l'avis émis par le chef de service et formalisera sa décision dans le formulaire de demande.

Les engagements réciproques du télétravailleur et son responsable hiérarchique sont formalisés dans une convention individuelle dont la durée n'excède pas un an. La DDFIP Moselle a décidé que les conventions courront du 1/9 au 31/08. Exceptionnellement pour cette 1ère année de mise en place les conventions 2019 dureront moins d'un an puisqu'elles prendront fin au mois d'août. A l'expiration de la convention, un bilan est établi par le chef de service, en lien avec le télétravailleur afin d'apprécier les conditions d'une éventuelle reconduction de la convention individuelle.

En cas de refus, la direction motive sa décision dans le cadre du formulaire prévu à cet effet. Le chef de service notifie cette décision à l'agent dans le cadre d'un entretien. Ce refus peut faire l'objet d'un recours hiérarchique puis d'une saisine de la CAP locale.

La CGT relève que la mise en œuvre du télétravail est attendue par un certain nombre d'agents qui sont déjà prêts à postuler. Le télétravail peut en effet permettre de mieux articuler vie professionnelles et vie privée. Parfois, il s'agit de s'extraire d'un environnement de travail dégradé ou d'échapper à des difficultés professionnelles dont l'administration est responsable.

Cependant, la CGT observe que la mise en place du télétravail à la DGFIP se fait dans des conditions qui ne permettront pas au télétravailleur d'accomplir son métier de façon satisfaisante. On pouvait attendre de meilleures conditions et garanties. En effet, les modalités décidées par la DGFIP appellent les observations suivantes :

- ✓ le matériel fourni se limite exclusivement à un ordinateur portable sur lequel il ne sera même pas possible de connecter une clé USB. L'agent ne bénéficiera donc pas d'un matériel identique à celui du bureau (grand écran, clavier, imprimante...);
- ✓ l'administration ne prend en charge aucune quotité de frais (abonnement internet, électricité, consommables divers, surprime éventuelle pour l'assurance professionnelle...);
- ✓ l'agent verra sa journée de télétravail décomptée sur la base de la durée quotidienne prévue par son module horaire, les heures supplémentaires n'étant pas prises en compte;
- ✓ le droit à la déconnexion sera-t-il respecté (le travail ne risque-t-il pas d'être effectué de nuit, le week-end ou durant les congés car on sait que lorsque la charge de travail est trop lourde et que l'on a accès à un ordinateur professionnel, la

tentation est grande de rattraper son retard sur son temps personnel) ?;

✓ Au-delà d'une certaine durée hebdomadaire de télétravail ne s'exclut-on pas d'un collectif de travail ?

✓ Le télétravail ne risque-t-il pas d'être davantage plébiscité par les femmes, en raison des contingences familiales ? La présence moindre au bureau aura-t-elle des conséquences sur la notation, sur la carrière ?

✓ Quelles répercussions aura le télétravail dans le service pour les agents qui n'en bénéficient pas (réception téléphonique ou physique par exemple à la place de l'agent télétravailleur).

Par ailleurs à plus ou moins long terme, dans un contexte de suppression de nos lieux d'implantation et de fusion de services, on peut craindre qu'une présence moindre des agents dans nos services conduise la Direction à fermer certains sites, décision engendrant des mobilités forcées pour tous les agents (les agents en position classique ou le télétravailleur réintégrant son poste en fin de convention).

Même si individuellement le télétravail peut apporter partiellement une souplesse dans le travail, on ne peut s'empêcher de penser que le télétravail, à terme, est une manière de scier la branche sur laquelle nous sommes assis.

Par ailleurs, le paradoxe est que les Directions montrent soudain un intérêt pour le télétravail au motif d'améliorer les conditions de travail des agents quand, dans le même temps, restructurations et suppressions d'emplois vont bon train et contribuent largement à dégrader les conditions de travail.

La CGT a voté contre la mise en place du télétravail en Moselle car les modalités n'apportent pas suffisamment de garanties pour les agents. FO a également voté contre. Solidaires et CFDT se sont abstenus.

POINT SUR L'ACCUEIL DE LA RUE DES CLERCS A METZ (pour information)

Le directeur ne souhaite pas recruter des emplois pour l'accueil.

Le directeur a un plan en cinq points pour améliorer les conditions d'accueil: organisation de l'accueil physique, libre service, téléphone et e contact, conditions de travail, et ressources humaines.

La seule vraie nouveauté est la création d'une véranda dans la salle BEMER. La direction a concédé aux syndicats son erreur concernant cette salle qui n'est pas optimale pour le libre service.

Par ailleurs, la salle 23 actuellement une salle de réunion sera transformée en salle à disposition du SIP pour accueillir le public. La CGT a alerté la direction sur la sécurité de cette salle et sur le fait qu'il n'y aurait plus de salle de réunion dans la rue des clercs au profit de la DDFIP. La direction n'a pas répondu sur ce point.

QUESTIONS DIVERSES CGT

- **Fusion des SIE sur Metz:** la direction confirme que la fusion est repoussée au 1/1/2020.

- **Déménagement du CSRH:** la fin des travaux de l'ancienne gare est prévue début 2020. S'ensuivra une phase de réception des travaux et de réserves.

- **Déménagement de la trésorerie hospitalière à Legouest:** localement tous les acteurs sont d'accord sur le projet ; il manque l'accord du ministre des armées.

- **Sirhius:** S'agissant de la paie de janvier la Direction indique que malgré des difficultés, tout devrait être prêt.

Quant à l'espace RH, la CGT signale les nombreuses erreurs soulevées par les agents dans les compteurs d'absences lors de la bascule 2018/2019. La direction va s'en inquiéter.

- **Extension des agences comptables au secteur public local et hospitalier:** Réponse du DDFIP : pour les futures réorganisations, le critère retenu par la direction est le temps de déplacement des agents qui ne doit pas être trop important. Une application dédiée permet dorénavant et déjà à la direction de faire ces calculs. Par ailleurs, l'implantation des services doit être pertinente au regard du service public.

Cette réponse doit nous alerter car elle confirme nos craintes de réorganisations importantes de notre réseau. Le directeur a assuré qu'il n'y aura pas d'agence comptable en Moselle

- **Frais de déplacement:** Les syndicats ont interpellé la direction pour les frais de déplacements.

La direction accuse un retard de plusieurs mois. Le plan de résorption n'est pas chronologique (du plan ancien au plus au récent) mais serait par montant. Selon la direction, certains agents n'auraient pas effectué leur demande au fil de l'eau mais ont attendu le mois de décembre pour effectuer l'ensemble de leur frais de déplacements.

La CGT a défendu les agents et a souligné la lourdeur de l'application FDD. Par exemple, lors de formations, il faut compléter l'ordre de mission puis une fois validé refaire un état de frais.

Contrairement aux agents du contrôle fiscal qui ont un ordre de mission permanent, l'état de frais s'effectue automatiquement.

La direction n'a pas répondu sur ce point.