

La vie à défendre



## Comité Technique Local du 5 février 2019

Ce C T L s'est tenu dans les locaux de la Direction Départementale – Immeuble Brassart. Il a débuté à 9 h 30 et s'est terminé à 16 h 30. La présidence a été assurée par M. Michel Roulet, Directeur des Finances Publiques du Pas de Calais, le secrétariat par M. Didier Vermersch et le secrétariat-adjoint par Solidaires DDFiP 62.

L'ensemble des organisations syndicales participant à ce CTL ont toutes lu une déclaration liminaire. Elles sont certes différentes sur la forme, mais, sur le fond, elles ont toutes évoqué fortement le triste devenir de nos collègues. L'ensemble des organisations syndicales a demandé au directeur de communiquer sur ce triste devenir. Malheureusement il n'a strictement rien déclaré sur ce sujet. En effet, Bercy ne lui en a pas donné la possibilité, et il a donc « botté en touche » ...



- 1° : Déploiement du Télétravail à domicile
- 2° : Changement d'horaires de la Trésorerie de Vimy
- 3° : Mise en place d'un partenariat avec le PIMMS
- 4° : Permanence à Etaples
- 5° : Questions diverses

Organisations  
syndicales participant à  
ce Comité



Les représentant(e)s  
CFTC DDFiP  
Pas de Calais



Nathalie Jeamart	CDFP de Lens Municipale	Titulaire
Véronique Vicari	PCE Arras	Experte
David Kaczmarek	E D R 62	Suppléant
Gabriel Gaillard	E D R 62	Expert



## Déploiement du Télétravail



La mise en place du télétravail dans notre département est une rare bonne nouvelle donnée par l'administration. CFTC DDFiP Pas-de-Calais a réalisé un petit sondage auprès de nos collègues, et il apparaît que 86 % des personnes ayant répondu sont favorables au télétravail.

La Direction nous a fourni des documents de travail définissant parfaitement bien le système. De plus, sur Ulysse, il y a une mise en ligne très complète concernant le télétravail. Quand nous ne sommes pas contents des documents fournis par l'administration, nous savons le dire haut et fort, il est dans ces conditions normal de féliciter les collègues qui ont préparé et rédigé l'ensemble de la documentation concernant le télétravail.

Compte tenu de l'imposante dimension de la documentation, nous allons évoquer dans notre compte rendu certains points que CFTC DDFiP jugent importants. 1.523 agent(e)s peuvent prétendre au télétravail dans notre département.

Le télétravail à domicile s'exerce en alternance au domicile de l'agent et sur son site d'affectation. Il repose sur le volontariat de l'agent et sur la confiance de sa hiérarchie dans sa capacité à exercer à distance et en autonomie les travaux confiés.

Le télétravail est souvent, pour l'agent, un moyen de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle. Cette modalité d'organisation du travail lui permet en effet d'adapter plus facilement sur toute la journée ses horaires de travail à ses éventuelles contraintes personnelles en utilisant les créneaux horaires habituellement occupés par les trajets, tout en respectant les plages horaires durant lesquelles il est à la disposition de sa DDFiP et peut être contacté.

Le télétravail pratiqué à domicile présente ainsi l'avantage de réduire la fatigue et le stress qui sont induits par les transports (longueur des trajets, conditions de transport dégradées, gestion des retards...). L'agent peut également réaliser des économies lorsqu'il effectue en temps ordinaire ses déplacements en voiture ou en train.

Le lieu d'exercice du télétravail correspond au lieu déclaré par l'agent lors de sa demande. Il s'agit de son lieu de résidence habituelle. Un changement d'adresse peut remettre en cause l'exercice du télétravail.

**Notion importante :** Le télétravail n'est pas un droit acquis. Il est accordé sur demande écrite de l'agent, après accord de sa direction. L'administration ne peut l'imposer, ni n'est tenue de l'autoriser. L'accord de l'administration à la demande de télétravail est formalisé par la signature d'une convention individuelle de télétravail signée par l'agent, le chef de service et la direction. En cas de refus d'autorisation du télétravail ou d'interruption à l'initiative de l'administration, l'agent peut saisir les instances représentatives compétentes. En cas de mutation ou de promotion de l'agent bénéficiaire, conduisant ce dernier à changer de service ou de fonction, il est mis fin au télétravail sans préavis, la convention signée entre les parties devenant caduque. En revanche, un changement de chef de service est sans incidence sur la validité de la convention individuelle de télétravail en cours.

**Activités possibles en télétravail :** Pour être éligibles, les tâches doivent pouvoir être exécutées à distance, au domicile de l'agent, sa présence physique dans le service n'étant pas obligatoire pour l'accomplissement des missions. L'éligibilité au télétravail est également déterminée en fonction de la possibilité d'accéder aux applications métier. Une liste limitative des applications accessibles à distance dans le cadre du télétravail à domicile a été déterminée conjointement avec Cap Numérique, le SSI et les bureaux métiers. En effet, certaines applications ne sont pas accessibles en télétravail en raison de la confidentialité des données ou de la sécurité informatique. Ainsi, à titre d'exemple, l'accès depuis le domicile à l'application MEDOC est proscrit. Cependant, les applications accessibles par télétravail sont très nombreuses et devraient permettre à de nombreux agents de faire du télétravail. IL est possible de citer par exemple, RAR, RECC, RECD, HELIOS ...

**Mise en oeuvre dans le Pas de Calais :** Afin de faciliter l'appropriation de ce nouveau mode de travail et l'accompagnement de son déploiement au plus près des parties prenantes (service RH, cadres et agents), tout en préservant l'intérêt du service, le déploiement du télétravail à domicile au sein du département va être réalisé de manière progressive.

Ainsi, pour cette première campagne, un plafond de volume annuel de télétravailleurs pour la DDFIP du Pas-de-Calais est fixé de manière prévisionnelle à 60. Le référent sera M. Jérôme Caulier.

L'ensemble des catégories de personnel est susceptible d'en bénéficier sous réserve de la compatibilité avec l'intérêt du service. Les autorisations de télétravail pour les situations médicales graves ou sociales difficiles seront accordées en dehors de ce plafond.

Les agents souhaitant télétravailler seront invités à déposer une demande, via le formulaire de candidature, auprès de leur chef de service, dès la parution de la note et jusqu'au 4 mars 2019. L'ensemble des demandes sera examiné par le SRHD ( Service des Ressources Humaines Départementales) au fil de l'eau jusqu'au 27 mars 2019.

**En cas d'accord :** le chef de service procède à la rédaction de la convention individuelle de télétravail en concertation avec l'agent; l'agent lui ayant remis préalablement une attestation d'assurance habitation faisant apparaître une clause particulière prenant en compte l'activité de télétravail à domicile.

**En cas de refus,** les instances représentatives compétentes pourront être saisies par l'agent du refus opposé à sa demande. Notion importante : L'agent concerné peut engager dans un délai de deux mois à compter de la notification du refus ou de l'interruption du télétravail ou à l'expiration du délai de réponse implicite, un recours administratif contre la décision qui lui fait grief et/ou saisir la commission administrative paritaire compétente. Les décisions de refus ou d'interruption du télétravail sont également susceptibles de recours contentieux.

**Lieu d'exercice du télétravail** Le télétravail s'exerce au domicile de l'agent, tel que mentionné dans la convention de télétravail. Le domicile correspond à la résidence habituelle de l'agent : la résidence secondaire ou la résidence familiale sont exclues du télétravail ainsi qu'un domicile situé hors de France. Le télétravailleur doit prévoir à son domicile, un espace de travail répondant aux normes d'hygiène et de sécurité dans lequel sera installé le matériel mis à disposition par l'administration.

Cet espace doit être doté d'équipements permettant des échanges téléphoniques et la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle.

L'administration pour sa part lui procure le matériel nécessaire pour exercer ses missions :

- un poste informatique de travail de type portable (avec sa housse de transport) qui remplace en principe son poste fixe et constitue son poste unique de travail.
- une connexion au réseau DGFIP via un VPN Anyconnect télétravail, donnant accès à la messagerie, aux serveurs partagés (bureautique), à l'internet filtré par la DGFIP (liste blanche des sites autorisés par la DGFIP), à l'intranet DGFIP et aux applications métiers autorisées de la DGFIP.

La liste des matériels est détaillée dans la convention individuelle de télétravail

A l'issue de chaque campagne annuelle, un bilan sera réalisé localement puis communiqué au bureau RH2C via les délégations interrégionales.

Localement, le bilan sera présenté en CTL et en CHSCT.

**CFTC DDFiP Pas-de-Calais a voté POUR le télétravail. L'UNSA aussi. FO et Solidaires se sont abstenus. La CGT a voté CONTRE le Télétravail.**



## Changement d'horaires de la Trésorerie de Vimy



Le passage au cycle de travail de 5 jours est une conséquence directe de la fusion avec la trésorerie de Rouvroy, en 2017. Si pas de fusion, pas de changement d'horaires et nos collègues auraient pu rester sur leur ancien rythme de 4,50 jours. En effet, cette formule de 4,50 ne concerne que les postes de 3 agents et moins. Un vote a donc été organisé par le Trésorier de Vimy. Sur les 7 agent(e)s, 5 ont voté POUR et 2 ont voté CONTRE les nouveaux horaires.

**CFTC DDFiP Pas-de-Calais a donc voté POUR les nouveaux horaires de la Trésorerie de Vimy, afin de respecter le choix de ses collègues, ainsi que l'UNSA. FO et Solidaires se sont abstenus. La CGT a voté CONTRE les nouveaux horaires de la Trésorerie de Vimy.**



## Mise en place d'un Partenariat avec le PIMMS



**PIMMS : il s'agit du Point Information Médiation Multi Services ARTOIS GOHELLE**

La direction stipule dans sa documentation : " *L'objectif principal de l'Association PIMMS Artois-Gohelle, défini à l'article 2 de ses statuts, est de faciliter l'accès des habitants et de toutes les personnes intéressées, aux informations et aux services proposés par les membres de l'Association ou par d'autres partenaires* "

D'une manière générale, l'Association PIMMS Artois-Gohelle a pour but de favoriser l'accès aux services publics et d'améliorer la vie quotidienne des populations. » **Il est donc évident que ce nouveau partenariat va s'inscrire une fois de plus dans les solutions proposées par l'administration pour pallier à ses incessantes suppressions d'emplois et fermetures de postes.**



## Réflexion sur l'installation d'une permanence à Etaples



Avec toutes ses fermetures de trésoreries, la DDFiP 62 s'est engagée dans une démarche de partenariat avec les 16 MSAP postales du département. Évidemment, elle doit penser que les MSAP Postales et les permanences des agents de la DDFiP parviendront à remplacer les postes fermés.... Enfin, elle peut rêver !!!

La direction a donc décidé de mener une réflexion, en concertation avec la comptable de Montreuil-sur-Mer, sur la mise en place d'une permanence d'une journée par semaine (une matinée hors rendez-vous et une après midi sur rendez-vous) à la MSAP postale d'Etaples où la structure immobilière permettrait cette offre de services, pour les usagers concernés.



## Question diverse



### Questions diverses concernant le PAS :

1- Un guide va t il être élaboré pour permettre aux agents de pouvoir répondre sur l'ensemble des questions au vu des nombreuses modifications actuelles ?

**Réponse de la Direction :** la préparation d'un nouveau guide est actuellement en cours .

2- L'organisation actuelle implique qu'un(e) agent(e) affecté(e) au renforcement téléphonique peut modifier par téléphone les données d'un usager mais pas un(e) agent(e) d'un SIP qui peut avoir le même usager au téléphone ? Cette organisation va t elle être modifiée pour être plus cohérente ?

**Réponse de la Direction :** Elle prévoit de préciser certaines modifications prochainement.

### Le CSRH d'ARRAS

**Il ne s'agit pas d'une question diverse, mais plutôt d'un sujet divers que nous souhaitons voir évoqué au cours du CTL du 5 février 2019.**

Depuis le début du CSRH, il y a multitudes de primes à saisir, primes de rendement, primes de restructuration, prime accueil et autres primes diverses .... La gestion des arrêts maladie est complexe , 1/2 traitement, congé longue durée, congé longue maladie, envoi des attestations, des décisions.

La multitude de taches journalières engendre un stress important. Heureusement que l'ambiance est bonne et que l'équipe d'encadrement est à l'écoute des agents.

Les collègues se comparent aux personnes des centres de contacts qui ont une Allocation Complémentaire de Fonction. Les cadres A encadrant ont déjà une prime , ils ont leurs fonctions. Mais, nos collègues de catégories C et B ont eux aussi entre les mains la paie, en tant qu'exécutant(e)s. Ils/elles aimeraient une reconnaissance mensuelle voir une prime ou une NBI.

**Réponse de la Direction :** Cette dernière reconnaît la qualité remarquable avec laquelle les équipes se sont formées, mobilisées et ont réalisé leurs nouvelles taches depuis la création du nouveau service. Le challenge a été dur mais réussi par l'ensemble des collègues. Elle a également reconnu que les relations avec certaines directions sont plus faciles qu'avec d'autres en raison des spécificités de chacune.

**CFTC DDFiP Pas-de-Calais a demandé que cette reconnaissance soit matérialisée via une prime ou une NBI. Le président nous a assuré qu'il ferait remonter cette demande.**



## Parité du CTL du 5 février 2019

	participants	Femmes	%age	Hommes	%age
La Direction	9	5	55,00%	4	45,00%
Les Syndicats	24	12	50,00%	12	50,00%
FO	10	6	60,00%	4	40,00%
CGT	5	2	40,00%	3	60,00%
Solidaires	3	1	33,00%	2	66,00%
Unsa	2	1	50,00%	1	0,50%
CFTC	4	2	50,00%	2	50,00%

