



Compte-rendu du CTL du 25/06/2021

Le 25 juin 2021 s'est tenu un Comité Technique Local (CTL) consacré au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), le Plan Annuel de Prévention (PAP), et l'analyse du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS),

En premier lieu, les élus CGT ont lu une déclaration liminaire qui sera mise en ligne sur le site web de la section (<http://www.dgfip.cgt.fr/a40/>).

TBVS

Nous avons soulevé plusieurs problèmes concernant l'établissement du tableau de bord de veille sociale 2020 rédigé par la Direction :

- Nous avons constaté, au cours des années précédentes, que la Direction de la DNEF, comme tant d'autres, avait tendance à geler majoritairement des postes rendus vacants par des mutations, des départs à la retraite, etc., c'est-à-dire de choisir de créer des chaises vides en vue de les supprimer ultérieurement. Le directeur nous a affirmé que ce n'était systématique, que ce n'était pas leur désir, que l'équipe de direction souhaitait naturellement qu'il n'y ait aucun poste vacant, mais qu'effectivement elle préférait supprimer des postes vacants plutôt que des postes occupés.

La CGT Finances Publiques revendique, elle, qu'il n'y ait plus de suppression d'emploi.

Le directeur a rajouté que la DNEF n'était pas plus mal loti en matière de suppressions d'emploi. Les concernés apprécieront.

- Ça commence à devenir une rengaine, CTL après CTL... La Direction ne peut pas s'empêcher d'intégrer dans le TBVS des « informations » qu'elle juge indispensable à nous fournir dans ce cadre, qui rappelons-le, est censé « *contribuer au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux* ».

Il s'agit, tout d'abord, de nous informer que les services opérationnels déposaient bien plus de jours dans leur CET que les services de direction. Interpellés par nos soins à ce sujet, la réponse de Direction a été de nous préciser qu'il s'agissait uniquement d'un constat qui était établi dans l'unique but de pouvoir détecter si, par exemple, des agents n'étaient pas empêchés de déposer des congés ou si ce n'était pas le signe de difficultés personnelles. Dont acte.

Il s'agit également de nous expliquer que des contrôles sont effectués sur les pointages de la plage horaire méridienne et qu'il a été constaté certaines anomalies. En revanche, la Direction a été incapable de nous fournir le but de cette information, en quoi elle permettrait de « *contribuer au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux* » (sic).

Lors du précédent CTL qui débattait de ce sujet, la Direction nous avait certifié ne plus intégrer dans le TBVS ce genre d'information qui n'a, elle en convenait à l'époque, pas lieu d'être dans ce type de document. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

- Le TBVS, via de multiples croisements d'indicateurs, devrait permettre, normalement, de pouvoir détecter les difficultés qui se feraient jour dans certains services. Or, utilisés tels quels, la Direction en conclut que l'analyse « *du TBVS fait ressortir les situations individuelles délicates plutôt que les difficultés d'un service* ». En clair, à part certaines situations individuelles, tout va bien madame la marquise.

Nous leur avons fait remarquer que, dans un service, lorsqu'il y a de multiples congés maladie longue durée, il n'est pas possible de faire ressortir une quelconque difficulté, puisque ce n'est pas un indicateur utilisé pour l'établissement du TBVS. Donc quand un service se voit amputé physiquement d'une partie de ses effectifs, que les collègues qui restent doivent supporter une charge de travail accrue, cela ne paraît jamais sur le TBVS. La Direction a fini par conclure que nous avons raison, mais qu'elle n'y pouvait rien, n'étant pas responsable des indicateurs devant être utilisés, car ils étaient imposés par la DG.

DUERP et PAP

Ce DUERP a été établi lors d'un groupe de travail s'étant déroulé le 1^{er} avril 2021 et ce n'est pas un poisson d'avril.

Lors de ce groupe de travail, la Direction s'est appliquée, comme à son habitude, à sous-coter tous les critères figurant sur ce document, lui permettant ainsi de présenter au CHSCT un DUERP où ne figurait aucune situation critique, notamment sur les risques psychologiques. Cette présentation a eu lieu le 20 mai 2021 et en a découlé le Plan Annuel de Prévention (ou PAP) qui nous a été présenté lors de ce CTL.

Nous avons tenu à rappeler que lors de ce groupe de travail, la CGT Finances Publiques a signifié son formel désaccord sur les sous cotations envisagées par la Direction concernant les problématiques subies par un service de la DNEF. Nous avons souligné que la situation, au lieu de s'améliorer, avait plutôt tendance à s'aggraver, quand bien même des mesures avaient été mises en place. Nous avons prévenu le Directeur qu'il était responsable pénalement de ce qui arrive aux agents de la DNEF en matière de sécurité au travail.

L'AFIPA en charge de ce service nous a affirmé qu'elle était disponible pour le dialogue et que sa porte était toujours ouverte. A bon entendeur...

Questions diverses

- Lors de la dernière campagne d'évaluation, il y a eu 6 demandes de recours hiérarchiques dont 5 à la BNEE, qui ne concernent que les cadres A. Tous n'ont pas encore eu lieu mais, à ce stade, 2 ont déjà obtenu un avis partiellement favorable sur ce qu'ils demandaient.
- La Direction a établi un bilan sanitaire du télétravail. En règle générale, les divers confinements ont été plutôt bien supportés, quand bien même un certain nombre d'agents a fait part de difficultés de toutes sortes, pour la plupart aggravées par le confinement. Des mesures ont été prises quand le confinement était trop dur à supporter.

La Direction s'est assuré qu'un lien soit maintenu avec les agents connus comme fragiles et des suivis ont été effectués en téléconsultation par le médecin de prévention.

- Nous avons demandé des précisions concernant la mise en place du nouveau protocole de télétravail.

En effet, il nous avait été annoncé lors du précédent CTL que l'une des raisons de refus du télétravail serait le manque d'ordinateurs portables sous protocole P10, seuls autorisés à être utilisés dans ce cadre par la DG.

Il s'avère qu'une part importante des agents de la DNEF, actuellement encore soumise au télétravail exceptionnel (donc hors télétravail contractualisé), dispose d'un ordinateur portable sous rebond P15 qui lui permet de télétravailler.

Le télétravail contractualisé peut être sollicité depuis le 15 juin. Or, la DNEF ne dispose pas actuellement de suffisamment d'ordinateurs portables P10 pour accepter toutes les demandes.

Nous avons donc demandé à la Direction s'il était possible que les agents en P15 puissent l'utiliser sous télétravail contractualisé en attendant d'être doté d'un P10, ce qui serait faire preuve d'adaptabilité, d'intelligence et de logique.

Il nous a été répondu que le protocole P15 n'avait pas vocation à être pérenne pour des raisons de sécurité informatique. La Direction de la DNEF n'a pas la main sur l'attribution des protocoles P15 qui peuvent être retirés à tout moment par la DG. Que seul le protocole P10 est autorisé pour l'usage d'un télétravail contractualisé.

Le Directeur de la DNEF nous a quand même assuré qu'il poserait le problème (et sa solution) à la DG mais ne pouvait s'engager à ce qu'une réponse positive nous soit donnée.

Il nous a été confirmé que les agents nomades de la DNEF (BII et BIR essentiellement) ne sont pas éligibles au télétravail contractualisé¹. La Direction a tout de même précisé qu'il était inenvisageable qu'un chef de service puisse refuser à un de ses agents de travailler chez lui.

- Demandes de mutations pour le mouvement 2021 :

Cadre	Demandes	Accord
A	19	11
B	12	7
C	3	2

Vacances d'emploi (poste libéré suite à une mutation, un départ à la retraite et non pourvu au mouvement de mutation 2021 car non sollicité).

Cadre	Postes vacants
A	4 (BII et DIV 2) (+ 2 surnombres BNI)
B	0
C	4 (DIV 2, DIV 3, DIV 6, BRS)

- Nous avons été informés que la Direction envisage très fortement de fusionner les bureaux d'ordre de la Division 45 et de la Division 3, pour « gérer au mieux la pénurie de cadres C dans ces services ».

¹ En complément, la Direction nous fait parvenir, post CTL, la FAQ des agents du télétravail (juin 2021) qui précise que « Un cadre itinérant dit nomade (...) dispose d'un ordre de mission permanent, qui lui permet de travail à domicile ».