



COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE LOCAL RÉUNION DU 3 JUIN 2021 (En visio)

Nous avons lu notre déclaration liminaire (cf pièce jointe).

Nous nous sommes exprimés sur les **résultats de l'observatoire interne** qui sont encore catastrophiques. Le Directeur s'est engagé à nous communiquer les résultats pour le Morbihan lors d'un prochain Comité technique. Il nous semble que cela faisait plusieurs années que ce n'était pas arrivé !

Nous avons réaffirmé notre **rejet du NRP**, sujet abordé lors de ce CTL, à travers l'installation de 3 CDL supplémentaires.

Ensuite, nous avons décliné nos revendications concernant le **protocole télétravail**.

A l'ordre du jour :

- Opérations complémentaires à la mise en place du nouveau réseau de proximité prévues au 1^{er} septembre 2021 (pour avis)
- Nouvelles modalités de mise en place du télétravail (pour avis)
- Tableau de bord de veille sociale 2020
- Point d'actualité sur la rupture conventionnelle

➔ Opérations complémentaires à la mise en place du nouveau réseau de proximité prévues au 1^{er} septembre 2021

Pour rappel, 3 trésoreries fermeront au 1^{er} septembre 2021 :

- **La Roche Muzillac** (Gestion EPS/EPSMS autonomes vers la trésorerie hospitalière de Ploërmel, SPL vers SGC Auray)
- **Locminé** (SPL vers SGC Pontivy, EPSMS autonomes vers la trésorerie de Ploërmel)
- **Port-Louis** (SPL vers SGC Lorient, EPSMS autonomes vers la trésorerie hospitalière de Lorient Hôpitaux)

Les opérations complémentaires présentées lors de ce CTL concernent l'installation de 3 nouveaux **conseillers aux décideurs locaux**, chargés du conseil aux ordonnateurs locaux et collectivités territoriales.

Leurs périmètres de compétence seront les suivants :

- Communautés de communes d'Arc Sud Bretagne et Questembert communauté
- Communauté de communes de Blavet Bellevue Océan et une partie de l'agglo de Lorient
- Une partie de l'agglo de Vannes

Les cadres implantés seront 2 IDIV HC et 1 IDIV CN, issus du redéploiement des emplois des comptables des trésoreries fermées en 2021. Ils sont recrutés au choix. Ils sont hiérarchiquement et fonctionnellement rattachés à la direction départementale.

La Direction dit vouloir anticiper leur installation (il y en aura 11 au total) car les collectivités ont besoin de leurs conseils, elle nous a dit avoir des retours très positifs de leurs débuts, et notamment du sous-préfet de Pontivy.

L'ensemble des organisations syndicales a voté contre ces « opérations complémentaires ».

Pour la CGT, ce déploiement des CDL s'inscrit dans le cadre plus large du déploiement du nouveau réseau de proximité, elle ne peut y être qu'opposée.

➔ **Nouvelles modalités de mise en place du télétravail**

Un nouveau protocole doit se mettre en place au 1^{er} septembre 2021.

Pour cette réunion, la direction nous a fourni 3 documents : le bilan du télétravail exceptionnel en 2020-2021, le protocole télétravail de la DGFIP et le nouveau cadre réglementaire et la dématérialisation sous Sirhius.

Les **nouveautés** de ce protocole : un examen au fil de l'eau, pas de campagne annuelle.

C'est le chef de service qui l'autorisera ou pas. Il y aura un entretien préalable avant la décision. 2 jours de présence minimum obligatoires au bureau. Il sera applicable au 1^{er} septembre 2021. Il sera sur la base du volontariat.

En cas de refus, il sera possible d'exercer un **recours** qui sera examiné en **CAPL**.

N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes dans cette situation.

Nous sommes donc encore en période dérogatoire. Par ailleurs, la Direction a indiqué que les chefs de service pourraient rappeler les télétravailleurs cet été pour la gestion des congés. Elle a également précisé que les travailleurs « nomades » retrouveraient leur statut.

Les collègues pourront poser des jours fixes dans Sirhius mais également des jours dit « flottants ».

Dans notre déclaration liminaire, la CGT a encore une fois réclamé que les frais liés au télétravail soient indemnisés, c'est une décision du niveau Fonction Publique qui sera prise, ou pas. Nous avons demandé qu'il y ait respect des mêmes normes ergonomiques à domicile qu'au bureau. En CHSCT, nous avons demandé qu'il soit possible de demander un fauteuil ergonomique comme au bureau, sans obligation mais que ce soit proposé.

Le travail à la maison ne doit pas être dégradé !

Nous souhaitons également que le collectif de travail soit préservé. Pour ce faire, des réunions sont prévues avec les agents et les chefs de service pour discuter de l'organisation du travail. Il faudra veiller à ce que ce soit réellement fait partout, dans tous les services.

La CGT a également insisté sur le **droit à la déconnexion**. La Direction a répondu qu'il n'y aura pas de mesures contraignantes, seulement des alertes. Certaines applications ne sont pas disponibles à partir de certaines heures.

La Direction nous a affirmé qu'il n'y avait pas de logiciel pour surveiller les agents.

L'encadrement bénéficiera d'une formation à partir de septembre.

L'objectif de la DG est un taux d'équipement en PC portable pour 80 % des agents d'ici la fin de l'année 2021, ce qui signifie qu'il n'y aura plus d'unité fixe dans les bureaux.

- ➔ L'ensemble des organisations syndicales (Solidaires, CFDT, CGT et FO) a voté **contre** ce protocole. Pour la CGT, ce n'est pas un vote contre le télétravail. Mais ce protocole soumis à l'avis du CTL est un protocole national, non amendable en local. Des négociations viennent de commencer au niveau Fonction Publique qui peuvent encore modifier ce texte. Attendre leurs conclusions aurait permis de vérifier et d'éviter tout moins disant pour les agents par rapport à un éventuel accord. Par ailleurs, pour le moment, il n'y a toujours pas de décision concernant l'indemnisation des frais liés au TT.

Dossier à suivre...

➔ **Tableau de bord de veille sociale 2020**

Pour mémoire, le TBVS est un dispositif de veille active, permettant de fournir aux acteurs locaux en charge de la prévention, une comparaison objective grâce à différents indicateurs identiques d'une année sur l'autre.

Force est de constater les limites de ce TBVS, 2020 ayant été une année atypique due à la crise sanitaire « covid » sans précédent d'une part, et à la mise en œuvre du NRP d'autre part.

L'exercice de comparaison paraît, de fait, bien compromis.

Néanmoins, le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial remontées à l'assistant de prévention a diminué de 30% par rapport à 2019. La Direction estime que le développement de l'accueil sur rendez-vous et la présence de vigiles sur les gros sites ont facilité la gestion de l'accueil du public.

En outre, il est à souligner également une baisse non négligeable de jours de congés maladie ordinaire, (indicateur 7) qui pourrait s'expliquer par la période de confinement et la mise en place des gestes barrières (port du masque, règle de distanciation, mise en place du télétravail etc...)

Par ailleurs la Direction explique que le nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites a augmenté (indicateur 9), parce que des demandes de mutation par anticipation de la mise en place du NRP et que des modifications d'affectation interne ont dû être opérées.

Concernant le refus/boycott de l'entretien professionnel, à noter que l'ensemble des agents d'un service l'a pratiqué pendant 2 années consécutives ! Dans le Morbihan, le taux s'élevait à 7,44 % en 2020 soit 54 agents.

La CGT a demandé si de nouveaux indicateurs étaient prévus dans le futur, notamment sur le télétravail. La Direction assure que si de nouveaux indicateurs devaient être mis en œuvre, elle les intégrerait dans son compte rendu.

➔ **Point d'actualité sur la rupture conventionnelle**

A compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif de rupture conventionnelle a été mis en place, afin de permettre aux agents qui le souhaitent de pouvoir envisager une reconversion en dehors de la fonction publique, pour favoriser la mixité des carrières publiques et privées.

La DGFIP depuis juin 2020 a précisé dans ses modalités d'application qu'une rupture conventionnelle peut être envisagée dès lors que le départ de l'agent est compatible avec le bon fonctionnement et l'intérêt du service et/ou qu'il ne crée pas un effet d'aubaine, rappelant également qu'il s'agit également d'un accord mutuel.

Ainsi au 30 avril 2021, la DDFIP 56 a reçu 11 demandes de rupture conventionnelle.

Les 11 agents ont été reçus en entretien conformément à la procédure, et leurs demandes ont fait l'objet d'un examen approfondi en lien avec la Direction Générale.

Seules 4 demandes sur 11 ont donc été validées.

La CGT 56 a demandé à connaître les motifs des 7 refus. La seule réponse qui a été donnée étant qu'il fallait un projet professionnel, et qu'une rupture conventionnelle n'était pas un dispositif de préretraite !

Par ailleurs la Direction précise que les postes « libérés » seraient intégrés au mouvement de mutations au plus tôt, s'agissant de cas par cas.

Le mouvement local de mutations devrait être publié le 18 juin.

Vos élus CGT en CTL :

Christophe RISSEL

Albane GUILLOU