



Récapitulons

CSAL DRFIP 44

Comité Social d'Administration

21 novembre 2024

Dans sa liminaire, La Cgt a fait remarquer que le peu de points à l'ordre du jour sont éloignés des préoccupations actuelles des agent·e·s des Finances Publiques : on zappe les débats sur les emplois vacants, la rémunération, la souffrance au travail et les attaques contre les fonctionnaires, venant notamment du gouvernement.

BILAN DU TÉLÉTRAVAIL

Le bilan présenté est faible dans ses données et ne permet pas de se faire une idée précise de la situation notamment à la Drfip44.

- absence de données genrées ;
- Absence d'éléments sur les typologies de télétravail ;
- conséquences sur les services non identifiées ;
- conséquence sur les agent·e·s.

On constate des inégalités entre les travailleurs/télétravailleuses et les collègues qui ne télétravaillent pas

Un groupe de travail s'est tenu pour faire un point sur le télétravail : avantage/inconvénients et points d'attention mais reposant sur le ressenti des encadrant·e·s.

Lors de la séance, il a été précisé qu'à la Drfip 44, on a environ 35 % de télétravailleurs et 65 % de télétravailleuses. La CGT demande que ce paramètre soit étudié dans le cadre du travail sur l'égalité professionnelle. Le télétravail peut être un facteur de soulagement dans l'organisation familiale pour les femmes comme cela peut augmenter cette charge mentale.

La Direction insiste fortement sur le maintien du collectif des services.

Augmentation

Le nombre d'agent·e·s en télétravail augmente d'années en années.

62 % des agent·e des Finances Publiques étaient inscrits dans le dispositif du télétravail.

La catégorie B représentant à elle seule 43 % des télétravailleurs et télétravailleuses à la Dgfp.

Le refus officiel du télétravail est rare et donc les recours aussi. L'insuffisance d'autonomie de l'agent·e ou l'organisation du service incompatible sont essentiellement les deux motifs de refus.

À la Drfip44, il n'y a eu ni refus ni recours depuis 2023. Cependant, certains agent·e·s ont pu se voir encourager à ne pas demander de télétravail, car il serait refusé, échappant ainsi aux statistiques.

Sur la formation au télétravail, elle reste faible notamment à la Drfip44.

Matériel

L'augmentation du télétravail entraîne le déploiement de matériels adaptés : ordinateur portable, smartphone et écrans supplémentaires.

Mais l'adaptation des postes de travail au handicap est rare. L'employeur Dgfp doit mieux financer l'installation du télétravailleur.

Santé

La CGT a rappelé que l'employeur reste tenu à ses obligations de droit commun à l'égard des salariés en télétravail. À ce titre, il conserve son obligation générale de sécurité Or, la question des risques physiques et psychosociaux n'est pas évoquée dans le bilan présenté.

Les études constatent par exemple que le télétravail est un facteur de risque en matière d'addictions (tabac, médicament, alcool...).

Le poste de travail n'est pas le même selon la nature du logement. « Le travail prolongé sur écran dans un environnement physique parfois peu adapté (mobilier, éclairage, implantation du poste informatique...) est susceptible de générer des fatigues posturales et, éventuellement, des troubles musculo-squelettiques d'intensité variable. Plus globalement, se posent une réflexion sur la sédentarité induite par cette forme d'organisation du travail et des problématiques de santé, telles que l'obésité ». Nous avons demandé des actions de prévention en matière de sédentarité, d'alimentation ou sur l'isolement.

Le temps de travail des télétravailleurs n'est pas comptabilisé actuellement, alors que certain·e·s dépassent largement les horaires.

Le droit à la déconnexion doit se faire aussi avec l'obligation de la déconnexion.

Frais

La CGT a rappelé que l'employeur reste soumis à l'obligation générale de prendre en charge les frais engagés par le salarié (connexion internet, électricité...), que le télétravail soit régulier ou occasionnel. Nous avons dénoncé la modicité de l'indemnité actuelle pour télétravail.

En résumé, si le télétravail est plébiscité, il implique de nouvelles responsabilités. La direction s'évertue à former les chef·fe·s de service. Il faut maintenant mieux associer l'ensemble des agent·e·s et des réunions de service devront être organisées partout sur ce thème.

CERTIFICATION DES FONDS EUROPÉENS

L'Union Européenne a décidé de supprimer la mission de certification des fonds européens. L'activité de certification de ces fonds disparaît à la Dgfiip.

À la Drfiip44, les tâches restant à réaliser étant faible, des agent·e·s vont rester affecté·e·s sur leur service d'origine, mais détachés sur d'autres services. Ils continueront à faire des tâches ponctuelles sur leur ancien service jusqu'à sa disparition.

1 A+, 3 A et 3 B ont fait ou devront faire une demande de mutation avec les règles des priorités liées aux restructurations.

Un accompagnement indemnitaire cadré pourra aussi être mis en place au regard des textes existants :

- complément indemnitaire d'accompagne-

ment (CIA)

- prime de restructuration (PRS)
- indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)

POINTS DIVERS

Contractuel·les

Les contractuel·les ont été recruté·e·s sur des contrats de 3 ans.

45 recrutements sur la campagne été-automne 2024 (contractuel·les ou détaché·e·s). Une nouvelle vague de 31 recrutements a débuté. **À savoir que sur la première vague, il y a eu une démission et 3 contractuel·les non retenu·e·s à l'issue de la période d'essai (rappel, la CGT est là pour conseiller et défendre).**

Pour la CGT, il y a un échec global de la gestion des emplois. On a sous recruté ces dernières années. Cette mauvaise gestion prévisionnelle des emplois contredit totalement le discours sur « l'attractivité ». La CGT a fait remarquer que l'on avait aucun souci pour embaucher des contractuel·les. Le problème du recrutement est donc bien ailleurs (pas assez de places aux concours, système de mutation pas transparent).

On a un travail très technique, ce qui met en difficulté certain·e·s contractuel·les. La formation repose beaucoup plus qu'avant sur les collègues sans reconnaissance de cette charge de travail.

Transparence dans le dialogue social

Il a été rappelé que la fin des CAPL ne devait pas être synonyme d'opacité, que ce soit pour les promotions ou les affectations. La direction doit informer au mieux les agent·e·s et les représentant·e·s du personnel.

Ponts naturels

Le Directeur va suivre la directive de la Directrice Générale et ne pas proposer de ponts naturels en 2025.

Cgt Finances Publiques 44

Vos représentants Cgt en CSAL:

- Pierre-Yves Grellier
- Alain Colas

- cgt.dr44@dgfiip.finances.gouv.fr
- <http://www.financespubliques.cgt.fr/44>
- 02 51 12 87 08
- 2 rue du Général Margueritte 44300 Nantes
- Permanences les mardis après-midi

