



Compte-rendu de la réunion avec la Direction du 15 janvier 2019 sur les nouvelles règles de gestion et le télétravail.

L'ensemble des OS étaient conviées par le Directeur à cette réunion informelle pour approfondir certains sujets relatifs à la préfiguration de la réforme des règles de gestion mise en place dans la Loire à compter du 1/01/2019 dans le cadre de la préfiguration et aussi pour nous présenter le dispositif de mise en place du télétravail au sein de la DGFIP.

NOUVELLES REGLES DE GESTION : disparition des affectations nationales sur les missions (Fiscales, Gestions publiques..) et les structures (RAN , RESIDENCES).

Le Directeur a tenu à dire qu'il ne se priverait pas d'utiliser l'intérêt du service dans les affectations locales au détriment de la règle de l'ancienneté si nécessaire.

C'est justement la dérive possible que nous craignons avec cette réforme, car le mouvement national ne prend pas en compte cette possibilité, c'est donc pour nous un recul significatif de nos droits même si le Directeur devra tout de même justifier sa décision.

Alors méfiance !

Quelques exceptions qui ne suivront pas ces nouvelles règles à noter : les A comptables positionnés sur des C4, les A affectés sur un PNSR, les B géomètres et les agents C techniques.

1/ Disparition des RAN et affectation nationale au département

A compter du 1/01/2019 l'ensemble des agents de la Loire ont reçu un message pour les informer de cette nouvelle affectation « Loire – Tout emploi », un document papier va leur être adressé par la DDFIP pour matérialiser cette nouvelle situation administrative.

La CGT a demandé si nous serions aussi destinataires d'un document identique concernant notre affectation locale.

Réponse : sur l'application Sirhius l'affectation locale apparaît, en revanche la Direction ne sait pas si nous aurons également un document papier. Elle pense que ce sera peut-être le cas à la généralisation à toutes les Directions en 2020.

En effet nous conservons notre affectation locale comme par le passé pour ceux qui sont titulaires de leurs postes et nous n'avons aucune démarche à faire.

Notre question était en lien avec la crainte de ne plus avoir juridiquement notre affectation locale et que le Directeur puisse nous déplacer à sa guise. A suivre donc de près.

2/ Pour les agents ALD, une procédure de régularisation est prévue pour ceux qui sont sur un poste vacant.

En effet les ALD peuvent être soit en compensation de temps partiel ou de maladie d'un agent, soit sur un poste vacant.

S'ils ne sont pas sur un poste vacant, ils pourront faire une demande d'affectation locale comme n'importe quel agent et n'ont pas d'application de la règle des 2 ans de délai de séjour sur leur poste.

Si un ALD se trouve positionné sur un poste vacant au 01/09/2019 dans un service, il pourra

demander à être régularisé sur ce poste, contournant la règle de l'ancienneté. (Attention, les ALD pourront demander le poste vacant de leur service, et seront prioritaires à ce titre sur tout autre agent. Par contre, s'il y a deux ALD pour un poste vacant, l'ALD qui aura le plus d'ancienneté administrative obtiendra la régularisation sur le poste.)

Donc un agent d'un autre service, plus ancien, qui demanderait le poste ne pourra pas les primer. Cette situation dérogatoire et temporaire permettra de réduire des 2/3 le nombre d'agents ALD sur le département.

La Direction est encore dans l'attente de fiches techniques sur le cas des ALD, car elle ne sait pas si la régularisation se fera avec le mouvement local ou en amont. Les agents concernés seront contactés par la DDFIP.

Les agents ALD RAN qui n'auraient pas droit à une régularisation et qui n'auraient pas satisfaction à l'issue du mouvement local auront une garantie de maintien sur leur ancienne RAN de 1 an. Au-delà, ils seront susceptibles de bouger sur l'ensemble du département.

On voit bien le but de cette réforme que la CGT a combattu : les Directeurs auront toute latitude pour adapter les affectations sur l'ensemble de département en fonction des besoins débarrassés du « carcan » des RAN.

Pour les agents, ce sera encore moins de garanties.

3/ une nouvelle application de saisie des demandes locales : ALOA

Dorénavant le niveau de toutes les affectations locales relèvera de la gestion départementale et de la compétence des CAP locales.

Les demandes seront à saisir sur une application spécifique (ALOA) fin mai début juin pour ceux qui souhaiteront muter au sein de département de la Loire ,ainsi que pour ceux qui auront eu la Loire en affectation nationale. Une e-formation sera bientôt à disposition des agents.

Les demandes internes seront examinées en premier selon les règles de priorités habituelles (handicap, rapprochement de conjoint, ancienneté..). Les demandes des nouveaux arrivants dans le département seront examinées après.

Ainsi première entorse à la règle de l'ancienneté. Un agent moins ancien mais déjà dans La Loire primera un agent plus ancien mais venant de l'extérieur.

A noter que pour certains services (comme la Direction, considérée comme un gros service intégrant également le CSRH), les agents ne pouvant demander spécifiquement un poste dans une division, ils pourront tout même utiliser un bloc « observations/commentaire » pour demander un poste précisément, mais comme par le passé, ces demandes ne seront pas forcément satisfaites, les affectations en direction étant décidées de façon discrétionnaire. Les agents déjà en poste à la direction, souhaitant changer de division, feront leur demande directement aux RH (sans passer par ALOA donc) après en avoir parlé avec leur chef de division.

A noter également que la bonification pour enfant(s) à charge disparaît.

4/ priorités en cas de réorganisation ou suppression d'emploi

Au-delà de celles existantes dans le cas général, des priorités spécifiques sont prévues en cas de restructurations et de suppression d'emplois.

Une pyramide de 6 priorités successives sont mises en place, elles sont détaillées dans le document mis en ligne sur Ulysse 42.

Attention l'ancienneté administrative est prise en compte au 31/12/N-1.

Cependant, au-delà de ces priorités, si aucune ne peut être satisfaite, l'agent dont le poste sera supprimé devra quitter la commune, le règle de maintien à la commune en surnombre n'existant plus.

5/ Dérogations à la règle de l'ancienneté

2 niveaux de dérogation : pour les agents A b et C : emplois EDR, ainsi que certains postes spécifiques (pour les A : chef de contrôle SPF, BCR, huissiers)

2 e niveau de dérogation : exception ponctuelle dans l'intérêt du service ou de la situation de l'agent.

TELETRAVAIL

Le deuxième sujet abordé concerne la mise en place du télétravail à la DGFIP.

Cette généralisation à l'ensemble des Directions intervient après une expérimentation dans une trentaine de départements.

10 % des effectifs sur 3 ans peuvent y prétendre soit pour la Loire environ 30 agents par an.

Les conditions sont assez restrictives et bornées par des conditions matérielles très spécifiques.

Ainsi on nous parle d'activités et non pas de fonctions qui seront susceptibles d'être effectuées au domicile personnel de l'agent.

La note a été diffusée par la DDFIP après la réunion et un formulaire de demande est mis à disposition.

Visiblement il n'y a pas eu beaucoup de volontaires dans les Directions expérimentatrices, ce qui est sans doute dû aux conditions restreintes de mise en œuvre.

Le télétravail ne peut dépasser 3 jours par semaine, il est soumis à l'avis du Chef de service et du Directeur après entretiens.

Il faut avoir démontré une capacité d'autonomie pour en bénéficier.

Les demandes devront être formulées jusqu'au 22/02/2019, elles seront examinées par la Direction en mars pour mise en œuvre au 1/04/2019.

Obtenue pour 1 an, la situation sera réversible. En cas de besoin, le Chef de service pourra demander à l'agent de venir au bureau s'il a besoin de lui.

La note et les documents sont en ligne sur le site ULYSSE 42.

Par la suite, les demandes pourront être effectuées lors d'une campagne annuelle (probablement en septembre). 2019 étant l'année de commencement, un nouveau recensement sera effectué en septembre après l'arrivée des nouveaux agents.

Attention, il est bien précisé que le télétravail n'est pas un acquis, et qu'il est réversible à tout moment, sur décision de l'encadrement/direction.