



PAS DE CALAIS

COMPTE RENDU DES CTL

DU 24 JUIN 2021

- Le comité Technique local du Pas-de-Calais s'est réuni le 24 juin 2021 à 9h30, en seconde convocation, sous la présidence de Monsieur Claude Girault. L'ordre du jour était la présentation du nouveau protocole du télétravail.
- Le comité Technique local s'est également réuni le même jour, avec une convocation à 10h00, sous la présidence de Monsieur Claude Girault.
- ➔ L'ordre du jour portait essentiellement sur les points suivants, dont aucun n'était soumis à vote :
 - 1) Elaboration du calendrier social prévisionnel du second semestre 2021
 - 2) Mouvement local intermédiaire au 1er janvier 2021 : avantages et inconvénients
 - 3) Présentation du dossier comptable numérique
 - 4) Point d'étape sur les travaux conduits par le groupe de travail PCR
 - 5) Présentation des modalités de contrôle a priori du Fonds de Solidarité
 - 6) Point d'information sur la transformation des dispositifs CODEFI dans un contexte de sortie de crise économique

L'instance se déroulait en organisation mixte : certains en présentiel, d'autres en distanciel. Ce dispositif reste à améliorer.

L'UNSA n'a pas lu de liminaire pour ces 2 CT.

Présentation du nouveau protocole du télétravail

Le nouveau protocole de TT a été présenté lors du précédent CTL et rediscuté lors du groupe de travail du 18 juin 2021 lors duquel la note du télétravail a été discutée, peaufinée et précisée sur certains points.

Suite au groupe de travail et à la note, les précisions suivantes sont apportées :

- Quelque soit la quotité de travail des agents, un agent doit être au moins 2 jours au bureau chaque semaine.
- Lorsqu'un agent demande à bénéficier du TT, les horaires doivent être fixés dans l'application SIRHIUS. En cas de modification, il faut en informer par mail le chef de service.
- Le télétravail peut donner lieu à une période d'adaptation de 3 mois lorsqu'un agent arrive dans un nouveau service. Si le chef de service estime que l'agent a de l'expérience dans la mission, cela peut être réduit.
- La communication au sein du service, en visio-conférence ou par messagerie instantanée peut être adaptée
- Si un agent arrête le TT, il garde son portable mais doit rendre son téléphone et son double écran. Il n'est pas nécessaire de fournir une attestation d'assurance.
- Le TT doit conduire à s'interroger sur la bonne organisation du service et ne doit pas dégrader les missions (accueil du public) ou le collectif de travail, ni donner le sentiment d'un déséquilibre des tâches.
- Un maximum d'agents qui le souhaitent doivent pouvoir bénéficier du TT. Cela nécessite une réflexion organisationnelle et une certaine polyvalence des agents.

- Si des agents souhaitent plusieurs jours de TT, le TT peut être augmenté par étapes pour permettre une adaptation de l'organisation.
- La formule du mixte entre jours fixes et jours flottants permet de sécuriser à la fois l'agent et l'organisation du service.
- Il est également préconisé que tous les agents soient présents en même temps au moins une journée par semaine afin de pouvoir échanger.
- Dans le protocole, il y a la possibilité de TT ailleurs qu'à son domicile mais il y a une limite avec le retour sur site. Le délai raisonnable pour rejoindre son site peut être apprécié différemment selon le service et les tâches allouées.
- Entre la demande de TT et la validation par le chef de service, les jours de TT peuvent être saisis via SIRHIUS.
- Si un agent change de service, il doit échanger avec son chef de service au sujet du TT s'il souhaite continuer à TT. Un accord peut être trouvé mais dans tous les cas, le TT ne sera pas saisi dans SIRHIUS avant le 1^{er} septembre.

➔ Quelque soit la quotité de travail en TT demandée, il ne faut pas que les agents soient découragés à l'oral par le chef de service. Les agents doivent faire leur demande et le chef de service formaliser un refus pas écrit

Afin de faciliter la communication entre les équipes, l'outil TCHAP peut être installé par un agent sur l'ordinateur professionnel, aussi bien pour les télétravailleurs que pour les non télétravailleurs. Un pas à pas devrait être mis en ligne.

L'UNSA a appuyé le fait que l'agent devait faire la demande de ce qu'il voulait et non être dissuadé à l'oral par le chef de service.

Nous avons fait une demande de précision concernant les sièges ergonomiques pour les agents amenés à revenir en alternance présentiel / distanciel. La possibilité d'avoir 2 sièges ergonomiques n'est pas écartée.

Votes : 2 contre 3 abstentions

L'UNSA s'est abstenu. L'UNSA est pour le télétravail mais cela pose encore des difficultés : tout repose sur la bonne volonté des chefs de service, ce qui peut créer des disparités entre services et entre agents au sein d'un même service, ainsi que des problèmes d'organisation. De plus, l'équipement en ordinateurs portables devrait être étendu et l'équipement en téléphones portables devrait être étendu et amélioré.

Elaboration du calendrier social prévisionnel du second semestre 2021

Le CDAS nous semble tardif, il y a encore beaucoup de questions à statuer, mais la direction ne souhaite pas en avancer la date.

Un bilan sur le contrôle fiscal et un bilan de campagne seront également ajoutés et discutés.

L'accueil des agents aura lieu vendredi 3 septembre à Lens pour le centre de contact et le lundi 6 septembre à Brassart.

Mouvement local intermédiaire au 1er janvier 2021 : avantages et inconvénients

L'UNSA a demandé à plusieurs reprises la possibilité d'un mouvement intermédiaire pour les agents touchés par des restructurations au 1er janvier. En effet, ceux-ci ont le statut d'ALD jusqu'au 1er septembre. Contrairement à ce que la direction affirme, les agents ALD ne sont pas sereins. Cela a été constaté par toutes les OS. Ils subissent et finissent par se résigner, faute de mieux.

La direction a étudié la possibilité du mouvement intermédiaire et élaboré un tableur en détaillant les avantages et inconvénients.

Ce mouvement serait ouvert à tous les agents du département, et non pas uniquement à ceux dans le périmètre du NRP.

Il semblerait que selon la direction, il n'y ait qu'un seul avantage pour une multitude d'inconvénients. Cette possibilité est donc rejetée par la direction.

La prime n'est même pas évoquée. En effet, il faut être affecté sur la nouvelle structure pour la percevoir et le fait d'être ALD reporte son versement.

Le bilan de la campagne de mutation au 1er septembre n'est pas encore effectué.
L'UNSA est contre le NRP et il serait souhaitable de savoir si tous les agents qui l'ont subi ont obtenu satisfaction, ou du moins si l'impact sur le trajet domicile/travail a été limité.

Lors d'un précédent CTL, il avait été demandé à ce que les agents soient affectés au 1er septembre et non au 1er janvier. Ce à quoi la direction nous a opposé des problèmes d'organisation du transfert, notamment au niveau de la comptabilité.

La solution d'un mouvement intermédiaire était donc souhaitable pour le bien-être des agents touchés par la restructuration. La direction a en effet étudié ce projet... dans le but d'apporter tous les arguments pour nous prouver qu'il n'était pas réalisable.

Présentation du dossier comptable numérique

Le dossier comptable numérique, déployé en 3 vagues (les CSRH d'Arras ont fait partie de la première vague en paie d'avril) comprend les pièces justificatives de la paie au format dématérialisé.

Il semblerait que les agents en soient globalement satisfaits. Avec cependant 2 limites :

- la contrainte de transformer les fichiers en PDF/A.
- Et surtout, l'amélioration suivante est souhaitable : pouvoir mettre la même pièce justificative pour plusieurs mois de paie en une seule manipulation au lieu de recommencer la même procédure pour chaque mois de paie.

A priori une évolution est en cours et il sera bientôt possible d'ajouter la même pièce justificative pour plusieurs mois de paie en une seule manipulation.

Point d'étape sur les travaux conduits par le groupe de travail PCRCP

Un groupe de travail sur les travaux conduits par le PCRCP a été mis en place et 4 réunions ont eu lieu en mai et juin 2021 dédiés au PCRCP avec les thématiques suivantes :

Réunion 1 :

- la mobilisation du renseignement internet
- les liaisons avec les autres services
- la mutualisation entre PCRCP

Réunion 2 :

- l'archivage
- les besoins en matière de formation professionnelle
- la documentation disponible

Réunion 3 :

- le visa des pièces de procédure
- le suivi de l'activité dans les applications
- le contrôle corrélé et la polyvalence ou la spécialisation des équipes

Réunion 4 :

Finalisation du document regroupant les propositions et conclusion du GT

A l'issue de ces groupes de travail, les propositions suivantes pourraient être mises en place rapidement :

- Création d'un WIFIP dédié aux agents des PCR
- Ouverture d'un serveur partagé
- Création d'un espace "mobilisation du renseignement"
- Réunion entre PCR et SIP et SPF-E afin de clarifier les domaines de compétences respectifs de ces services
- Organisation de réunions entre collègues des 3 PCR
- Formation professionnelle avec mise en oeuvre de journées d'études avec présentation de dossiers et cas pratiques

Les agents des PCR souhaitent pouvoir mutualiser leurs connaissances et leur expérience. Cependant, la multiplicité des outils semble compliquer la tâche et ne doit pas alourdir la charge de travail.

Le WIFIP départemental devrait être animé par un référent WIFIP au sein de chaque PCR afin que beaucoup de questions ne restent pas sans réponse.

Au niveau du protocole entre PCR et SIP et SPF-E, il faut s'assurer de la bonne répartition des tâches.

Présentation des modalités de contrôle a priori du Fonds de Solidarité

L'Etat a décidé de soutenir activement l'économie pour éviter une faillite généralisée. Actuellement il y a une diminution des faillites, mais beaucoup de demandes de délais de paiement et de reports d'échéances importants accordés.

Au sujet du fonds de solidarité, le but est de cibler les éventuelles fraudes.

Les formulaires ont été évolutifs au cours du temps, il y a une douzaine de régimes fonds de solidarité.

Des courriers de relance ont été envoyés afin que les entreprises justifient les chiffres d'affaires déclarés dans les demandes.

Ces demandes sont examinées et en cas de fraudes ou d'absence de réponse, une demande de restitution de l'indu sera émise et des suites judiciaires seront susceptibles d'être apportées.

Point d'information sur la transformation des dispositifs CODEFI dans un contexte de sortie de crise économique

Toujours dans le but d'éviter une faillite généralisée dans un contexte de crise sanitaire, l'Etat a mis en oeuvre des mesures massives de soutien aux entreprises et le dispositif CODEFI est transformé dans un contexte de sortie de crise économique.

Le logigramme de circuit de demande d'aide des entreprises en difficulté est horriblement complexe.

Actuellement, les entreprises sont aidées et fonctionnent "sous perfusion" mais une vague de faillites est à craindre à l'avenir, avec un alourdissement important des tâches pour les services concernés.

Fin du CT à 17H00.

Retrouvez l'UNSA sur FB :

