

TÉLÉTRAVAIL, DES AVANCÉES FORCÉES PAR LA CRISE SANITAIRE

LE GROUPE DE TRAVAIL QUI S'EST TENU LE 05 OCTOBRE PORTAIT SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET PLUS PARTICULIÈREMENT SUR SON APPLICATION ALORS QUE DES DISCUSSIONS SONT TOUJOURS EN COURS AU NIVEAU MINISTÉRIEL. CE GROUPE DE TRAVAIL, EN AVANCE DE PHASE, REPRENAIT UN GRAND NOMBRE DES ÉLÉMENTS PRÉSENTÉS DANS LE PROJET DE PROTOCOLE SUR LE TÉLÉTRAVAIL AU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE CAR LA DGFIP A VOCATION A APPLIQUER CE PROTOCOLE DÈS LORS QU'IL SERA FINALISÉ.

QUELQUES OUBLIS ONT TOUTEFOIS ÉTÉ RELEVÉS PAR LA CFDT-CFTC COMME PAR EXEMPLE LA POSSIBILITÉ D'UN RECOURS DE L'AGENT EN CAS DE REFUS. UNE BROUTILLE !

UN BILAN 2019 POSITIF, MAIS PAS POUR TOUS LES AGENTS

Le premier constat qui a interpellé la CFDT-CFTC à la lecture de la première fiche consacrée au bilan 2019 et pendant la crise sanitaire, est le très faible taux d'agents de catégorie C ayant bénéficié du télétravail, y compris pendant les mois d'avril, mai et juin 2020 en pleine pandémie. L'ensemble des OS présentes attend des explications sur ce taux extrêmement bas. Explications qui nécessitent une analyse plus profonde de la situation des agents.

La CFDT-CFTC s'attachera à obtenir ces explications et à remédier à cette situation qui est difficilement compréhensible.

Le deuxième constat réside dans le manque de volonté apparent dont fait preuve l'administration à mettre en place le télétravail dans notre Direction. En effet, le taux de télétravailleurs n'a augmenté en 2019 que poussé par les grèves de décembre 2019. Et ce n'est que parce qu'il y a eu la crise sanitaire que ce nombre s'établit aujourd'hui à 13887.

La CFDT-CFTC ne peut accepter que le télétravail soit réservé à certaines catégories et pas à d'autres. Le télétravail est une organisation de travail qui doit profiter à tous les agents de la DGFIP.

COMPTE-RENDU DU
GROUPE DE TRAVAIL
DU 5 OCTOBRE 2020,
TÉLÉTRAVAIL



CRÉER DES CONDITIONS FAVORABLES

La première de ces conditions reste bien entendu le volontariat. Le télétravail ne saurait être imposé aux agents. Les refus de télétravail quand à eux doivent être motivés et pourront faire l'objet de recours hiérarchiques et au-delà auront vocation à être examinés en commission administrative paritaire locale (CAPL)

L'alliance CFDT-CFTC a rappelé à la DG que le télétravail est un geste barrière à part entière.

L'alliance attend de la DGFIP qu'elle en clarifie les conditions d'application. C'est pourquoi l'alliance a demandé que soit dressé une liste des raisons motivant les refus de télétravail aux agents. Il s'agit de lever toute ambiguïté dans la volonté qu'a la DGFIP d'instaurer cette organisation du travail en son sein.

La crise sanitaire a démontré que les agents étaient prêts pour le télétravail, et ce malgré les conditions dégradées de sa mise en œuvre pendant le confinement. Les agents ont répondu présents ! A l'administration maintenant de mettre en place les moyens matériels et d'accompagnement nécessaires.

Sur le matériel, la DGFIP s'est engagée à doter 60 % des agents en ordinateurs portables à horizon fin 2021. Il lui revient de bien cibler les dotations entre télétravail à domicile, travail à distance et personnels nomades. [NDLR : le télétravail exige un encadrement précis, alors que les deux autres modes de travail sont plus souples].

Mais fournir des ordinateurs portables n'est pas suffisant. Pour rendre le travail à domicile aussi confortable que sur le lieu habituel de travail, l'administration doit aussi fournir des équipements tels que : chaise adaptée, souris ergonomique, double écran si nécessaire, imprimante, téléphone portables si l'activité le nécessite... la liste n'est pas exhaustive et dépendra des missions et besoins exprimés par l'agent en télétravail.

Une autre condition et non des moindres sera gage de réussite du chantier du télétravail : les applications doivent répondre à ce nouveau mode de travail et donc être télétravaillables. La DG s'engage dans ce contexte.

La CFDT-CFTC, a exigé une liste des applications non télétravaillables actuellement et le calendrier des travaux qui les rendront éligibles au télétravail.

Le télétravail doit aussi être accompagné.

La DGFIP doit développer des formations à destination des cadres afin de lever les freins culturels et managériaux au télétravail.

Il s'agit d'appréhender le télétravail tel qu'il est : une nouvelle organisation du travail basé sur la fixation d'objectifs, la confiance, tant envers les télétravailleurs, que les collègues non télétravailleurs. Sur ce point, la DG s'est engagée à proposer des formations qui sont

en ce moment développées et qui seront étoffées au rythme du déploiement du télétravail. Nous suivront bien entendu la réalité et la qualité de ces formations.

La CFDT-CFTC attend donc les formations adéquates répondant aux besoins de l'ensemble des agents de la DGFIP, prenant en compte tous les paramètres du télétravail dont aussi le collectif de travail afin d'assurer sur poste une réelle équité professionnelle, nécessaire à l'équilibre professionnel.

L'accompagnement des frais financiers

Les agents qui travaillent à domicile engagent des frais qui ne sont plus à la charge de l'administration. La CFDT a fait des propositions d'indemnisation concrètes et attend celles de l'administration. Le télétravail ne doit pas rimer avec frais supplémentaires non compensés par l'administration.

La CFDT-CFTC a suggéré des propositions d'indemnisation concrètes et justes et attend de la part de l'administration qu'elle compense les dépenses supplémentaires du télétravailleur.

Le rôle des référents télétravail doit quand à lui être clarifié : présent dans chaque direction il devient l'un des pilier du processus de demande de télétravail puisqu'il participe à la demande, la comptabilise, fait les explications de textes en cas de refus.

NOUVELLE GESTION DES DEMANDES

Jusqu'à-là les agents postulait pour le télétravail lors de campagnes annuelles. Dorénavant, les demandes de télétravail se feront au « fil de l'eau », c'est en tout cas ce que propose le projet de protocole que devra suivre la DGFIP.

La reconduction du télétravail sera tacitement actée d'une année sur l'autre sauf souhait d'y mettre fin exprimé par l'agent ou son chef de service.

C'est ainsi que les conventions actuellement signées basculeront au fur et à mesure dans cette nouvelle gestion.

La CFDT-CFTC insiste pour que la communication entre tous les acteurs DGFIP soient homogène et réactive. Aussi, outre la frilosité de certains encadrants à l'égard de la mise en place et du développement du télétravail, la CFDT-CFTC s'inquiète également du manque de moyens financiers permettant la mise en place sereine de ce protocole.

D'ailleurs, un grand nombre d'agents, ayant télétravaillés pendant le confinement, sont pour l'instant déboutés de leur demande de télétravail dans l'attente de la prochaine campagne ... qui ne viendra vraisemblablement pas.

Pour la CFDT-CFTC l'agent ne doit pas être la variable d'ajustement de ce nouveau dispositif professionnel censé améliorer aussi leurs conditions de vie au travail.