



Montreuil, le 08/11/2022

TRAVAIL EN PRÉSENTIEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Nous avons lu la déclaration liminaire regrettant encore une fois la durée du GT et la déconnexion du sujet avec la Politique Immobilière de l'État ou la sobriété énergétique qui pourraient rapidement entraîner de passer outre la base du télétravail... à savoir le volontariat.

Sujets essentiels : l'indemnisation, la déconnexion et l'organisation du travail.

M Courtin, qui préside le GT en qualité de Sous-Directeur du Dialogue Social et de la Valorisation des Ressources Humaines, souligne la nouvelle organisation structurante qu'est le télétravail et l'évolution des mentalités quant à celui-ci. Il ne saurait être aujourd'hui remis en cause. Il met en perspective la déclinaison de l'accord ministériel et la mise en place d'un fond de développement du télétravail.

Ce GT n'est qu'une introduction à l'ouverture de négociations début 2023.

📄 FICHE 1 : État des lieux du télétravail à la DGFIP

Les graphiques notent une certaine baisse des renouvellements de convention en septembre, la courbe s'inverserait en octobre ainsi qu'une importante distorsion entre le réseau et la Centrale, plus particulièrement sur le télétravail à 3 jours. L'administration dit ne pas être dupe du peu de refus sur Sirhius et sur le cadre plus ou moins ouvert des discussions dans les services. Un nombre croissant d'applications sont télétravaillables.

Dans l'immédiat l'administration centrale ne demanderait pas de réduction de surfaces immobilières pour cause de télétravail.

🔴 **Pour la CGT Finances Publiques**, l'absence de statistiques genrées sur les fiches des GT n'est pas à la hauteur de l'ambition affichée par l'administration sur la question de l'Égalité. C'est d'autant plus essentiel sur la question du télétravail, organisation discriminante pour les femmes.

Nous avons demandé des éléments sur l'organisation du travail en mode hybride qui peut se cumuler avec le travail nomade et le présentiel. Idem sur les expérimentations de flex desk... En effet, malgré les propos rassurants ce jour, des programmes immobiliers sont en cours, réduisant unilatéralement les surfaces/agents sous couvert de télétravail pérenne.

Il nous semble nécessaire de recenser les demandes réelles avant d'entamer les discussions.

Attention aussi à ne pas substituer le télétravail à des aménagements de poste et mettre sous le tapis des problématiques d'agents en difficulté.

A été également évoqué le sujet de l'accord de jours télétravail uniquement flottants mais n'étant, en pratique, jamais pris pour cause de « nécessités de service », une forme déguisée de refus de télétravail.

De même, les refus pour « manque d'autonomie » semblent majoritairement basés sur des critères subjectifs.

🔴 **Pour l'administration**, si demander le télétravail est un droit, l'obtenir ne va pas de soit.

C'est le chef de service qui va gérer avec les autres absences, il y a donc une logique de l'organisation avec autorisation au niveau micro. Sur le sujet de l'autonomie, l'administration semble avoir constaté une évolution, le passage d'une « norme » de 6 mois vers une durée plutôt proche de 1 mois avant de voir reconnaître autonome un agent ayant muté vers un emploi antérieurement maîtrisé.

« Sur le collectif de travail, on compte sur les travaux de l'ANACT »...

L'ANACT dans sa restitution pointe la nécessité d'adhésion et de volontarisme.

Il faut laisser une place aux agents d'un collectif de travail pour qu'ils participent aux choix de l'organisation et des règles de fonctionnement de leur service. Ce choix doit s'opérer dans le cadre de la réalité de leur travail quotidien de plus en plus en mode hybride (présentiel et télétravail)...



📁 FICHE 2 : Panorama des mesures d'accompagnement pour favoriser son déploiement

👉 **La CGT Finances Publiques** a souligné le nombre peu important des agents formés, la formation « devenir télétravailleurs » devrait être beaucoup plus développée. Il faut mettre en place des formations collégiales par service. En effet les agents en présentiel sont tout autant concernés par cette nouvelle organisation que les agents en télétravail.

Sur l'amélioration des conditions de travail, il nous semble étonnant que des budgets de l'enveloppe n°3 de la négociation menée en oct 2021 aient été utilisés pour l'achat d'équipements dans une DDFIP, l'administration a partagé cette analyse.

Concernant les agents Nomades, il faut porter attention à des incitations au télétravail, la convention ayant plus de contrainte que le travail nomade habituellement pratiqué. Il nous a été indiqué qu'il ne fallait pas s'attacher au libellé de la fiche (!) car il n'y a pas, même si cela figure « en creux », de volonté de normer le travail nomade lorsqu'il est exercé à domicile.

Sur l'équipement, le recensement se fera avec les négociations DGFIP 2023, c'est ce qui sera poussé.

On peut progresser sur les téléphones, et pour l'instant on n'est pas du tout sur l'adaptation spatiale des espaces en rapport au télétravail.

Il n'y a pas de remise en cause pour les agents nomades, on doit bien sûr rester sur le volontariat y compris en cas de travaux où le télétravail permet d'éviter les nuisances et de gagner sur les délais...

Côté formation, « Devenir télétravailleur » est en libre service. Un nouveau module a été créé pour les cadres A gestionnaires au quotidien des collectifs de travail.

👉 **La CGT Finances Publiques** a demandé une prise de position claire de l'administration sur des cas de Télétravail forcé (dont travaux immobiliers). L'administration a donc rappelé que le télétravail forcé n'est pas une doctrine d'emploi, le principe du volontariat ayant été rappelé en CTM.

📁 FICHE 3 : déclinaison de l'accord cadre ministériel

L'administration propose une négociation collective pour décliner l'accord ministériel en soulignant, assez lourdement, que la CGT n'a pas signé cet accord.

Malgré l'insistance de l'administration sur la non signature de la Fédération CGT nous n'avons pas fermé la porte à notre participation dans l'attente de précisions sur des thèmes proposés.

Un premier élément est la création d'un fond DGFIP sur le télétravail en complément du fond ministériel.

Sur le forfait journalier, il faut déjà voir comment seront déclinés les 2,88 €, aucune annonce n'étant faite sur le plafonnement annuel de 220 €.

Les travaux de l'ANACT devraient être terminés et déclinés début

2023 dans un prochain Conseil National de Suivi des Conditions de Vie au Travail. Cela semble nécessaire compte tenu des premiers constats, même s'ils ne portent que sur un volet restreint de services de la DGFIP.

Nous avons souligné, à nouveau, la durée du GT qui ne nous permet pas de s'arrêter en détail sur le premier travail présenté par l'ANACT.

Nous avons souligné que les constats auraient été très différents avant les restructurations du NRP, que la thématique de l'encadrement est présente partout et que les services audités ne sont pas représentatifs de services fortement impactés par l'accueil aux usagers. L'équilibre doit être trouvé entre enjeux individuel du travail des agents dans un collectif de travail.

Nous avons demandé à avoir le document final rapidement sans attendre le CNS.

Sur l'organisation du travail, si l'administration veut que les collectifs de travail se réunissent, elle doit en créer les conditions. Par exemple, comment réunir un Centre de Contact ? Il faut neutraliser des temps dans les services pour cela (fermer l'accueil).

Enfin, nous avons souligné un déni sur toutes ces questions : les suppressions d'emploi qui pèsent fortement sur les organisations du travail.

📁 FICHE 4 : Déploiement d'une plateforme collaborative

Suite étude qualitative (20 000 répondants, centrale et directions), la demande principale des agents portait sur l'accès internet, la messagerie instantanée (en effet, 70 % des agents n'utilisent pas celle de l'État)

La Plateforme doit intégrer les solutions primordiales pour les utilisateurs (permettant en particulier de travailler à plusieurs et au même moment sur un document), des outils qui sont aujourd'hui difficilement accessibles et peu promus par la COM.

La plateforme doit rendre simple et intuitif et mettre à disposition l'ensemble des outils collaboratifs et des applications.

Un pilote sort mi-décembre avec 1000 utilisateurs, travail qui sera mis en œuvre avec la DDFIP 68.

Déploiement T2/2023. Les efforts porteront en priorité sur la conduite du changement (après des parangonnages avec Orange, la gendarmerie, Schneider).

Il ressort que l'appropriation par les agents est la clé de la réussite, c'est pourquoi des « champions numériques » seront des ambassadeurs dans les directions, avec des formations centrées sur l'usage.

La CGT Finances Publiques s'est jointe aux OS présentes pour regretter l'usage d'un vocabulaire bien peu administratif, a attiré l'attention sur le nombre important de référents déjà existants dans les Directions et appelé à la prudence pour une mise en œuvre de changements majeurs des organisations du travail des agents de la DGFIP avec des outils non totalement aboutis.