



Syndicat National **FO** des Finances Publiques

Section de **SEINE MARITIME**

21 quai Jean Moulin 76037 Rouen cedex

Tel : 02.35.58.37.17 ou 37.18, e-mail : fo.dgfip.finances.gouv.fr

Site départemental FO DGFIP : **FO DGFIP 76**

Comité Technique Local du 1^{er} février 2018 Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Nous commencerons la lecture de notre liminaire par un remerciement.

Merci madame la Présidente de nous avoir transmis les documents de travail de ce CTL. Et cela sans même vous avoir indiqué si nous y serions présents.

Au CTL du 20 novembre dernier, vous nous annonciez l'organisation d'un groupe de travail sur le lancement d'une expérimentation sur le thème du « télétravail » en Seine-Maritime.

Lors de notre différend sur l'organisation du premier GT, nous avons fait l'objet d'une discrimination syndicale inacceptable de votre part.

Pour rappel, à aucun moment, **F.O.-DGFIP 76** n'a indiqué à la Direction qu'elle n'irait pas à ce GT, même si à l'instar d'un autre syndicat, elle avait émis de fortes réticences.

- Notre présence était conditionnée à l'envoi préalable des documents probants. Nous n'avons rien reçu.

- La Direction a transmis **de la main à la main** les documents papiers aux Organisations syndicales qui avaient indiqué qu'elles iraient à ce GT (habituellement les documents nous sont fournis par voie dématérialisée).

- Nous vous avons relancé par messagerie le 14 décembre pensant qu'il s'agissait d'un simple oubli. Ce mél est resté sans réponse à ce jour.

Ayant enfin été destinataires des documents de travail, nous nous sommes rendus au second GT sur le thème du télétravail le 10 janvier.

Nous avons eu raison d'y assister car nous avons eu le sentiment d'avoir participé à un véritable GT constructif, (Ce qui jusqu'alors n'était pas la règle) même si bon nombre d'interrogations subsistent. En effet, quid :

- de la pérennité du « caractère volontaire du télétravail et du télétravailleur »,
- des modalités de contact pour joindre le collègue sur les plages fixes (comment et par qui).
Les collègues en télétravail devant conserver les mêmes droits que ceux exerçant au bureau. Idem en matière de restauration.
- du droit à la déconnexion.

- de la charge de la preuve dans le cas d'accident de travail.
- de la perméabilité vie personnelle / vie professionnelle.

Nous ne sommes pas dupes, d'autant plus que l'Administration a toujours eu tendance à répondre aux revendications des personnels dès lors qu'elle y trouve un intérêt substantiel.

L'avancée sociale au bénéfice des salariés ne doit pas être un outil pour restructurer les services et contribuer à réaliser des économies ou des coupes budgétaires.

Ainsi, le partage du temps d'occupation de bureau (« time share ») est désormais envisageable et l'administration pourra très bien rentabiliser les mètres carrés des locaux en affectant 2, voire 3 agents, sur un même bureau en fonction de leurs jours de présence obligatoire. Il ne faudrait pas que cet outil soit à l'instar des SAR un moyen accru de délocalisation des emplois.

Pour rappel, l'équipe de renfort a été créée pour pallier l'absentéisme.

Aujourd'hui, sa mission première est de tenter de combler le manque d'effectif, assistée récemment par le SAR (Service d'Appui au Réseau) et bientôt, par un nouveau venu, le télétravailleur.

Et demain, comment le service public de proximité pourra-t-il être rendu ? Et avec quels moyens ?

Nous resterons très vigilants sur cette expérimentation et notamment sur les conséquences pour les collègues.

Nous vous rappelons les termes du guide du télétravail (guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique) :

- Le décret prévoit la consultation des comités techniques (CT) et l'information des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur le ou les actes de déclinaison par employeur ainsi que sur les décisions qui précisent les modalités de mise en œuvre au niveau du service ou de l'établissement.

- « En amont de la consultation du CT, il est par ailleurs recommandé d'assurer une information spécifique du CHS-CT sur le projet d'acte qui sera soumis à celui-ci. »

- « Un échange doit en particulier avoir lieu sur les modalités de visite du CHS-CT au domicile de l'agent et sur la composition de la délégation habilitée à cette fin. »

Fort de cette nouvelle version de GT constructif, sans cependant les généraliser, il nous apparaît fortement souhaitable de renouveler cette expérience sur la thématique d'un retour aux bonnes pratiques du dialogue social.

Concernant les autres points figurants à l'ordre du jour, nous les aborderons au fil de nos débats.