SECTION DU CALVADOS

Syndicat National Force Ouvrière
des Finances Publiques
Section du Calvados

PERMANENCE :
7, bd Bertrand - 14034 Caen Cedex
3ème étage – Porte 318
fo.ddfip14@dgfip.finances.gouv.fr
02.31.38.34.61

Première Organisation Syndicale dans le Calvados

CTL du 31 mai 2021 : Compte-Rendu

Le CTL était convoqué en visiophonie mais rapidement en raison des conditions de connection déplorables, celui-ci s'est poursuivi en audio. L'ordre du jour était le suivant :

1. ***Bilan du dispositif exceptionnel de télétravail mis en place à l'occasion de la crise sanitaire COVID - 19, pour information ;***
2. ***Présentation du nouveau cadre réglementaire du télétravail, pour information ;***
3. ***Présentation du protocole télétravail de la DGFiP (mise en oeuvre du télétravail régulier, ponctuel ou temporaire) adopté lors du CTR du 19/04/2021, pour avis ;***
4. ***Questions diverses***

1. ***Bilan du dispositif exceptionnel de télétravail mis en place à l'occasion de la crise sanitaire COVID - 19, pour information ;***

Les représentants FO-DGFiP ont rejoint la direction sur les moyens en matériel mis à disposition des agents que ce soit en téléphonie -180 téléphones distribués- ou bien en PC portables -480 PC déployés- Ils ont salué le travail et la réactivité des collègues de l'ESI pour leurs interventions nombreuses dans un contexte tendu.

Les représentants FO-DGFiP ont cependant insisté sur la nécessaire adaptation de l'assistance informatique dans ce contexte. La saisine de la CID par formuel ne convient pas pour des agents isolés dont le souci technique est essentiellement la connexion au réseau. Ils ont pointé l'impossibilité de joindre l'assistance par téléphone et l'obligation en cas de problème de passer par un tiers.

La crise sanitaire étant en forte régression depuis quelques semaines, l**es représentants FO-DGFiP** ont demandé à quel moment les agents qui reviennent en présentiel vont rendre leur matériel informatique, les téléphones et les quelques fauteuils distribués. Ils souhaitent connaître le calendrier de retour ou savoir si les équipements informatiques fixes vont être retirés. Le directeur a répondu que l'idée était de doter chaque agent à terme d'un portable ou ultraportable en lieu et place du PC fixe.

Commentaire FO : il est évident que la pandémie a servi de test grandeur nature pour mettre en place une nouvelle organisation du travail au-delà du risque sanitaire. C'est un premier pas vers une « nomadisation » des agents. Bientôt, il n'y aura plus de bureau dédié. C'est la notion de FLEX DESK dénoncée dans la liminaire. L'agent s'installe où il ya de la place et adapte ses passages au bureau en fonction de la place disponible. Cette apparente souplesse pourrait très vite devenir un carcan !

A propos de l'informatique encore, **les représentants FO-DGFiP** ont pointé les incohérences en terme de développement durable. Alors que la direction s'est engagée dans une démarche éco-responsable qu'il ne s'agit pas pour FO de critiquer, ils estiment que les directions ont fait vite pour déployer du matériel équipé de batteries sans préconisations sur la préservation de celles-ci. Des batteries mal utilisées se dégradent très rapidement.

La durée de vie des PC portables comme des téléphones est largement inférieure à celle des équipements fixes. Quant aux différentes prises, elles sont beaucoup plus sollicitées et s'usent plus rapidement.

Toujours sur le bilan, **les représentants FO-DGFiP** ont regretté que les tableaux statistiques, graphiques en tous genres aient porté sur la semaine 19, semaine de trois jours dont un jour de grève. Réponse de la direction : c'était la semaine la plus proche de l'envoi des documents aux organisations syndicales. **FO** a demandé une actualisation de ces graphiques sur une semaine complète… avant le début de sortie de crise pour plus de pertinence.

Enfin sur le bilan, **les représentants FO-DGFiP** ont amèrement regretté qu'aucun bilan humain ne soit présenté et a mis la direction en garde sur les risques, au retour des agents dans les services. L'ambiance pourrait être électrique et les règlements de compte entre collègues ou avec les chefs de services sont à craindre pour plusieurs raisons :

La direction a forcé des agents qui n'en avaient pas envie à faire du télétravail. Certains agents ont décroché du fait de l'isolement. Le ressentiment est palpable entre télétravailleurs et agents qui ont dû rester en présentiel. Et celui-ci est dans les deux sens y compris avec les chefs de service.

les représentants FO-DGFiP ont regretté les discours du directeur, qui a remercié à plusieurs reprises les télétravailleurs pour leur sens de la responsabilité collective. Ils ont dénoncé la stigmatisation des agents qui restaient en présentiel alors que :

- certains services étaient non équipés,

- que les agents d'accueil, en première ligne ont des missions non télétravaillables,

- que certains agents n'étaient pas en capacité de télétravailler pour des raisons diverses :

    - difficultés de connexions

    - situation familiale

    - manque d'espace pour s'installer dans de bonnes conditions (pièce dédiée, double écrans...)

    - mais aussi problèmes psychologiques pour certains ayant des difficultés à supporter l'isolement.

La cohésion de groupe a volé en éclat. Le télétravail a été une usine à gaz pour le management avec toutes les difficultés qu'il y a eu à gérer les services.

Les représentants FO-DGFiP ont émis des craintes sur les conséquences à terme sur la santé des agents alors que dans le même temps les CHS-CT vont disparaître. Ils sont inquiets pour la reprise.

2. Présentation du nouveau cadre réglementaire du télétravail, pour information ;

Les représentants FO-DGFiP ont demandé à quelle date allait être présenté le nouveau cadre réglementaire aux chefs de service. Réponse de la direction : début de semaine prochaine. **FO**, après avoir rappelé qu'elle s'étonnait de l'empressement à mettre en place ce nouveau protocole, alors que la crise sanitaire n'est pas terminée et que les discussions au niveau national avec les organisations syndicales viennent de débuter, a indiqué que la mise en place de ce nouveau cadre réglementaire allait mettre une fois de plus les chefs de service en difficulté. La direction a indiqué que la date du 15 juin constituait une étape technique pour SIRHIUS pour une mise en place généralisée au 1er septembre.

Les représentants FO-DGFiP ont indiqué que cette précipitation visait surtout à surfer sur la période de télétravail forcée actuelle, qui a peut-être pu convenir à certains agents, mais qui une fois revenus dans un cadre normal de travail pourraient hésiter à contractualiser leur télétravail. **FO** n'oublie pas que le télétravail permet de faire accepter à certains les réformes de structures du réseau, le Nouveau Réseau de Proximité !

Ce cadre réglementaire reste flou sur les horaires de travail. Alors qu'il est rappelé que les télétravailleurs ont les mêmes droits que les autres agents, **FO** a regretté qu'ils ne puissent bénéficier des horaires variables dans les mêmes conditions que les agents en présentiel. **FO** a dénoncé un manque de confiance de l'Administration pour les télétravailleurs.

Le cadre réglementaire mentionne l'impossibilité pour un agent situé dans une zone blanche de télétravailler. **Les représentants FO-DGFiP** ont indiqué au directeur qu'ils étaient contents de voir que la DGFiP prenait conscience de l'existence de zones blanches qui empêcheraient les agents de télétravailler, quand elle considère pour resserrer le réseau que les usagers peuvent télédéclarer.

A propos de l'éloignement du lieu d'exercice du télétravail, il est indiqué que l'agent doit pouvoir rejoindre son site d'affectation dans un délai raisonnable, en cas de nécessité de service. **Les représentants FO-DGFiP** ont demandé ce qu'était un délai raisonnable et mis en garde contre un manque d'égalité entre agents selon leur mission. Ils ont dénoncé l'impossibilité d'ajuster le contenu du cadre réglementaire en local pour correspondre à la réalité. Le document est en effet issu d'un cadrage national et il est évident que le temps de trajet est différent quand on est situé sur de grands axes ou quand on habite en montagne par exemple.

La taille du service est mise en avant - pour les petits sites bien sûr – pour justifier le refus du télétravail. **Les représentants FO-DGFiP ont ironiquement fait remarquer au directeur qu'il nous regroupait donc pour notre bien !**

Les modalités de recours en cas de refus sont juste évoquées dans le cadre réglementaire. **Les représentants FO-DGFiP** ont regretté que la direction n'ait pas fourni l'ensemble des documents de travail qui détaillaient les dites modalités aux organisations syndicales, documents que **FO** s'était procurés. Réponse de la direction : pas de volonté de cacher des choses. Ce à quoi **FO** a répondu que, si l'on ne souhaite pas cacher des informations, on les donne directement.

dispositif de formation renforcé : Les modules d'e-formation conçus par l'IGPDE à destination des chefs de service et des télétravailleurs pour les aider à mieux appréhender la notion de télétravail ont été mis à jour des évolutions réglementaires.

Par ailleurs, les responsables de service bénéficieront à partir de juin 2021 d'une formation de deux jours organisées par l'ENFIP. Elle portera sur les outils à mettre en place pour favoriser la cohésion des équipes lorsque celles-ci fonctionnent en mode hybride. Elle s'organisera autour de nombreux jeux de rôles (organiser le travail, suivre l'activité tout en favorisant l'autonomie, communiquer, faire vivre le collectif, etc...).

Enfin, les chefs de service seront invités à s'exprimer dans le cadre de réunions d'accompagnement aux transformations (séminaires organisés par la mission d'accompagnement des cadres, ateliers participatifs managériaux…) ou de groupes de travail qui pourraient être organisés à l'initiative des directions.

Les représentants FO-DGFiP ont fait remarquer que les agents vivaient une situation chaotique depuis plus d'un an et que la mise en place de formations seulement maintenant était surprenante et qu'elle ne suffirait pas à réparer les blessures

Les représentants FO-DGFiP ont enfin dénoncé l'absence dans ce nouveau cadre du problème des frais engagés par l'agent et du surcoût induit du télétravail. Tout le monde n'engage pas des frais considérables en frais de route et la balance est largement en faveur de l'administration, si l'on fait le compte de toutes les dépenses engagées par les agents, liées au télétravail.

3. Présentation du protocole télétravail de la DGFiP (mise en oeuvre du télétravail régulier, ponctuel ou temporaire) adopté lors du CTR du 19/04/2021, pour avis ;

Le protocole découle du cadre réglementaire abordé au point 2. **Les représentants FO-DGFiP** ont indiqué qu'ils ne prendraient pas part au vote pour les raisons suivantes :

Le protocole n'est pas modifiable ;

Le télétravail suppose une modification profonde de l'organisation du travail et du management dont la direction générale refuse de discuter en comité technique de réseau (CTR) ;

Un protocole Fonction publique viendra écraser le protocole DGFiP

4. Questions diverses

Les représentants FO-DGFiP ont demandé un point sur l'avancement des travaux de Bayeux. La direction a informé sur les problèmes rencontrés avec un sous-traitant qui n'avait pas pris conscience de l'ampleur du chantier et a donc dû renoncer. Une nouvelle entreprise a pris la suite pour le sciage des meneaux en béton de la façade. Les travaux avancent sans gêne excessive et la direction a doté les collègues de casques antibruit.

Les représentants FO-DGFiP ont regretté que la direction n'ait pas prévenu les agents des travaux de câblage dans la salle de restauration. Ils ont rappelé l'attachement des agents de Bayeux à la pérennité de cette salle de restauration. La direction a indiqué qu 'elle pourrait servir de bureau de repli pour les agents lors des différentes phases de travaux. Dont acte ! Cependant les travaux engagés n'ont rien de provisoire et ont nécessairement un coût important au vu de ce qui a été installé. **FO** sera particulièrement attentif à l'emploi de la salle de restauration.