

Télétravail

Progrès social ou régression sociale ?

FO
DGFIP
CORREZE

D **O** **S** **S** **i** **e** **r** **s** **p** **é** **c** **i** **a** **i**

A FO-DGFIP 19, nous n'avons pas de position tranchée sur le télétravail. Nous ne sommes ni pour ni contre. Comme les chefs de service nous l'ont abondamment répété lors des réunions de présentation du protocole, c'est un droit, tout comme le temps partiel et le congé parental.

Et c'est le choix individuel de chacun de l'utiliser ou pas. Notre rôle en tant qu'organisation syndicale est de veiller à ce que chacun puisse exercer son choix, dans les meilleures conditions, sans pression de qui que ce soit pour vous y inciter ou au contraire vous en faire abandonner l'idée. Nous serons à votre disposition pour vous aider en cas de difficultés pour faire valoir votre choix.

Nous sommes nombreux à avoir goûté au télétravail pendant la période qui vient de s'écouler, et il est vrai que ne pas avoir à sortir la voiture le matin pour aller bosser, pouvoir le faire avec son vieux tee-shirt usagé, pouvoir travailler tranquillement sans avoir à subir le brouhaha du bureau, les humeurs des collègues, la pression hiérarchique, etc., sont bien agréables.

Il est cependant des menaces, des risques induits par la DG et les DDFIP qui entendent bien en tirer un gros avantage. C'est ce que nous allons essayer d'analyser, non pas pour influencer votre choix, mais pour que nous puissions, collectivement, déjouer leurs ruses et éviter les pièges.

2018 : on commence à parler du télétravail à la DGFIP, et déjà des objectifs fixés.

C'est le 21 novembre 2018 que le sujet du télétravail a été pour la première fois abordé dans un CTL à la DDFIP 19.

Il nous a été présenté comme une amélioration considérable des conditions de travail, permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, suite à une préfiguration (et non expérimentation) débutée fin 2016, concernant 30 structures et 356 agents.

Selon la fiche de l'époque : « *Le bilan positif de cette préfiguration a été présenté le 6 septembre 2018 et son déploiement à l'ensemble des directions et structures de la DGFIP devrait intervenir dans les prochaines semaines.* »

La DG n'est habituellement pas si rapide à mettre en place des mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agents, et on pouvait se demander ce qui se cachait derrière ces objectifs, très élevés pour un mode de travail peu répandu. « *Le déploiement du télétravail à domicile à l'ensemble de la DGFIP est prévu à compter de fin 2018/début 2019. (...) un plafond de 10 % de télétravailleurs par direction est proposé (soit environ 10.000 agents à terme au niveau national). Ce plafond pourrait être atteint en 3 ans afin de permettre un déploiement progressif. Un plafond de 5 % la première année paraît adapté* »

Moins de 6 mois plus tard, le NRP était annoncé, et notre direction commençait à marteler « *si la réforme vous éloigne de votre domicile, il y a des solutions, le télétravail est une possibilité !* »

A FO-DGFIP19, nous avons dès ce moment-là caractérisé les objectifs ambitieux fixés pour le télétravail comme un des moyens de la mise en place du NRP.

Qu'est-ce qui change ?



Crise COVID : un télétravail sans droit ni garantie et des objectifs en constante augmentation

Si en 2019, il ne s'est pas passé grand-chose et que le télétravail a fait fort peu d'émules, c'est parce que le NRP était le grand sujet, nous étions collectivement occupés à organiser la résistance, et la direction avait pour seul but de nous faire asseoir pour discuter du NRP, et ainsi casser la résistance des agents.

Début 2020, le COVID est venu changer la donne, Confinement strict des « fragiles », confinement alternatif des « essentiels », puis la reprise, avec télétravail pour les fragiles, et distanciation pour les autres, puis en fonction de l'acquisition d'ordinateurs portables, ouverture du télétravail à tous. Puis, au fur et à mesure du déroulé de la crise sanitaires, gouvernement, DG, DDFIP, se sont mis à fixer des objectifs de plus en plus élevés de télétravailleurs, en expliquant que c'était la seule façon de mettre les agents en sécurité. Si nous acceptons cette explication, nous n'occultons pas le fait que pendant ce temps, nos directeurs en profitaient pour avancer dans leur plan de déstructuration de nos postes et services appelé NRP, tout en profitant de la fausse ambiance de « paix sociale » que faisait régner dans les services l'absence de nombreux collègues.

Ce télétravail, imposé ou choisi dans la précipitation, s'est mis en place avec les moyens du bord, ne laissant pas le temps de la nécessaire discussion sur la façon d'aménager un lieu de travail à domicile qui permette de travailler confortablement, au calme, et permettant une séparation bien nette entre vie professionnelle et vie familiale. **Trop de collègues ont travaillé sur leur table de salle à manger, de cuisine, voire de salon, et nous avons alerté la direction sur les risques de cette situation, tant en matière de TMS (dus à une inadaptation du mobilier), que psycho-sociaux dus à l'absence de séparation entre vie familiale et boulot.**

Sortie de crise ; la DG surfe sur la situation pour ancrer le télétravail permanent. Quel est son but ?

1- Casser le collectif pour briser la résistance aux réformes

S Nous le savons tous, lorsque nous nous absentons du bureau quelques jours, nous nous rendons compte que des informations nous ont échappé, professionnelles ou non, que des discussions entre collègues ont eu lieu sans nous, et qu'on peut parfois se retrouver un peu à l'écart du collectif. Le télétravail contribue à cet état de fait, Pour les organisations syndicales, il devient compliqué d'organiser visites de postes ou HMI, car il est difficile de toucher le plus grand nombre, et nous savons bien que c'est souvent la discussion dans un service ou poste qui entraîne le succès ou non d'une mobilisation. Le faible taux de participation nationale à la grève du 10 mai en est une preuve évidente. DG et directions locales ont bien compris que moins de collègues travaillent en présentiel, plus il est facile d'avancer vite dans les réformes.

Pour FO-DGFIP, il est impératif que, télétravail ou non, chaque collègue reste bien impliqué dans son service, et se tienne bien au courant des dernières informations, tant syndicales que venant de la direction pour que nous puissions garder une faculté de mobilisation collective qui nous permette de résister et de continuer à ralentir si nous ne pouvons le stopper le rythme des réformes.



2- Industrialisation accrue des tâches

Le télétravail implique une différenciation entre les tâches télétravaillables et celles qui ne le sont pas : accueil du public, caisse. Téléphone, DDR3, ouverture du courrier.... Mais il est bien rare de n'avoir que des missions télétravaillables, et le jour de télétravail, c'est les collègues qui assument, si besoin, les autres, et il n'est pas toujours facile de répondre sur le dossier d'un collègue absent, ou d'être obligé de faire un boulot qu'on ne maîtrise pas bien en remplacement du collègue absent parce que c'est urgent et ne peut attendre son retour.

Il faut être très vigilant face au risque de clivage entre les collègues. Certains vivent en effet très mal de se voir confier plus souvent qu'à d'autres les tâches fastidieuses comme le guichet ou la DDR3. Il est important de privilégier le dialogue entre collègues, pour éviter des rancœurs plus importantes, et faire comprendre à tous que même pendant ses jours d'absence du bureau, le télétravailleur reste impliqué dans le bon fonctionnement du service.

FO-DGFiP a dénoncé pendant la crise sanitaire l'utilisation faite de ces faits par certains chefs de service qui expliquent aux télétravailleurs que comme ils ne peuvent participer à toutes les tâches, il leur faut mettre un coup de collier supplémentaire pour compenser.

On risque, aussi d'assister à une réorganisation des tâches au sein des services, avec des postes 100% télétravaillables, et des postes 100% présentiels. Les postes à profil pour tous dont notre hiérarchie rêve depuis si longtemps ! **Nous avons vu, pendant la crise sanitaire, un collègue menacé par son chef de service de se voir retirer son secteur de gestion au simple motif qu'il ne pouvait ni répondre à ses appels ni prendre son courrier, alors que des solutions pouvaient être trouvées ! Nous n'accepterons jamais de telles situations et vous demandons de faire remonter toute situation de ce type qui pourrait se produire.**

Le dernier risque, bien réel, c'est un nouveau coup porté au service public. Pour l'instant, la direction se refuse à communiquer sur son projet « accueil », refuse la tenue d'un Comité Technique que nous avons unanimement demandé, alors que nous savons pertinemment qu'un rapport sur ce sujet est sorti dans l'été 2020, que deux notes ont suivi en fin d'année et qu'ils travaillent sur le sujet. Mais il est à parier qu'ils tenteront d'aller encore plus loin que prévu en arguant que le nombre de télétravailleurs rend l'accueil du public difficile, même si c'est faux !

3 - Economies sur les locaux : flex desks, co-working

Parallèlement avec l'idée de pousser un maximum de collègues vers le télétravail, une idée géniale a germé dans la tête de nos dirigeants : le flex desk, ou espace de co-working. Puisque nous ne serons plus tous en même temps sur notre lieu de travail, plus besoin de chauffer de grands bureaux, un petit local suffira, Et puis à quoi bon avoir un bureau individuel si on n'est là que 2 ou 3 jours par semaine ? Un petit local, ou chacun arrivera et posera son portable sur le bureau qui sera libre. Et tous les collègues d'un service travailleront ensemble, cela créera de l'émulation et sera bon pour le rendement, pensent-ils...

Cette expérimentation a cours actuellement dans le Haut-Rhin, et se mettra en place très prochainement en Haute-Vienne, ce qui déclenche une violente colère chez nos collègues du département voisin.

Mais ne vous inquiétez pas, cette promiscuité se fera dans de grandes conditions de confort, vous serez dotés de bureaux tout neufs, réglables en hauteur pour même pouvoir vous permettre de travailler debout !

En Corrèze, pas encore de mise en place de prévue, mais notre direction a déjà investi pour l'avenir en dotant tous nos collègues de Brive nouvellement relogés de ce type de bureaux. Il leur suffira de les redéployer le moment venu !

Mais surtout nous devons nous battre collectivement pour un télétravail choisi librement car la tentation sera grande de nous l'imposer pour « faire de la place » !

FO
DGFiP
CORREZE

Les joies du télétravail



D
O
S
S
i
e
r
S
P
é
C
i
a
I

Un protocole à minima, insuffisamment protecteur, et présenté comme inamovible

FO-DGFIP a choisi de ne pas siéger lors de la présentation et du vote en CTL du protocole télétravail. Il n'y avait aucun intérêt pour nous de discuter d'un texte que les organisations syndicales nationales n'ont pu faire améliorer et qui devait être appliqué en l'état, et qui sera très prochainement modifié par l'application du protocole Fonction Publique.

D **Nos revendications pour l'amélioration de ce protocole :**

o **Un aménagement de poste « en double » pour les collègues ayant besoin d'un matériel spécifique**

s Nous avons pu constater pendant la crise sanitaire l'aggravation de certaines pathologies chez des collègues bénéficiant d'un aménagement de poste, et n'en disposant pas chez eux. Pour FO-DGFIP19, il est impératif que la direction mette à disposition le même équipement à domicile pour ceux qui souhaitent télétravailler ; roller-mouse, fauteuil ergonomique.....

s **Un portable professionnel pour chaque télétravailleur**

i Chaque collègue télétravailleur doit être doté d'un téléphone portable professionnel sur lequel ses appels peuvent être renvoyés et qui doit lui servir à effectuer des appels professionnels de la même façon que lors de ses jours de présence au bureau. Et cela doit être transparent pour le public.

e **Des horaires variables pour tous**

r A une époque lointaine, FO a porté à bout de bras la revendication de la mise en place des horaires variables pour tous, la tradition bien établie de ne partir en ne laissant ni la caisse, ni la comptabilité pénalisait lourdement certains collègues.

s Aujourd'hui tous les agents de la DGFIP, à quelques rares exceptions près, sont soumis aux horaires variables, et en sont satisfaits. Mais rien n'est prévu pour les télétravailleurs, qui doivent communiquer des horaires, et s'y tenir. Et pourtant, l'application nécessaire, existe, est installée sur tous les postes de travail, et fonctionne parfaitement, nous l'avons tous vérifié pendant la crise sanitaire !

p Pour FO-DGFIP19, il est inadmissible qu'un collègue soit pénalisé s'il a par hasard besoin un jour de se déconnecter un peu plus tôt et soit obligé de se justifier auprès de son chef de service, Et nous n'acceptons pas plus que lorsqu'à l'heure de la déconnexion, il est en train de finir un travail ne pouvant être « laissé en plan », il en soit pénalisé.

é **Une indemnité de télétravail : une revendication juste, mais qui peut diviser**

c On parle beaucoup du coût du télétravail en ce moment, et c'est vrai, le télétravail a un coût. Augmentation des factures d'électricité, de chauffage, d'eau... de nombreux collègues du département ont pu le vérifier.

i Réclamer une indemnisation, participation de l'employeur, prime télétravail, quel que soient le nom et la forme qu'on lui donne, est parfaitement légitime, cependant nous considérons que formuler les choses de cette façon peut créer des dissensions entre collègues.

a En effet, si nous faisons le tour des frais professionnels, il y a une participation pour ceux qui utilisent les transports en commun, pour ceux qui covoiturent, utilisent un vélo....

i Mais en Corrèze, où les transports en commun sont quasiment inexistants, où l'habitat est très dispersé, nombreux sont ceux qui viennent travailler entièrement à leurs frais, et avec un coût parfois important. Et pour peu que le collègue souhaite télétravailler et habite en zone blanche....

C'est pourquoi FO-DGFIP19 a choisi de ne pas s'associer à la revendication d'une prime télétravail, mais de reprendre son ancienne revendication d'une indemnité de transport pour tous, en l'actualisant.

Nous revendiquons donc une compensation des frais professionnels pour tous les agents de la DGFIP.