



**Syndicat National Force Ouvrière
des Finances Publiques
Section du Finistère**

4, Square Marc Sangnier CS92839
29228 BREST CEDEX 2
Téléphone : 02.98.80.59.12 - 06.78.56.61.04

fo.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr
Site Web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/029/>

GT TELETRAVAIL DU 11 JANVIER 2021
Compte rendu

Un groupe de travail sur le télétravail s'est tenu en audioconférence le 11 janvier 2021, en présence de M BERZIN et des représentants des personnels ainsi que plusieurs chefs de services.

Concernant le retour d'expérience départemental, il apparaît que globalement l'utilisation des mails et des échanges par téléphone ont été privilégiés pour entretenir le lien entre les télétravailleurs et leurs chefs de services, le retour périodique et régulier au bureau est cependant apprécié pour maintenir les contacts directs au sein des équipes.

Toutefois il a été évoqué que certains collègues en présentiel pouvaient exprimer des réserves au regard du dispositif notamment sur le sujet des appels téléphoniques. En effet, les autocoms ne permettent pas le transfert d'appels ce qui implique que les permanences téléphoniques ne peuvent reposer que sur les agents en présentiel. Dans certains services, des mails sont envoyés aux télétravailleurs pour les prévenir des coordonnées des usagers qu'il convient de rappeler : au PCRP par exemple, les numéros des téléphones professionnels des télétravailleurs sont indiqués sur les documents adressés aux usagers.

Le sujet des services manipulant encore beaucoup de documents papier a aussi été évoqué, par exemple au CDIF, où des travaux de scannage à destination des télétravailleurs sont rendus nécessaires.

Par rapport au début de crise sanitaire où le déploiement du dispositif s'est apparenté à du travail à domicile confiné et subi, aujourd'hui, l'exercice du télétravail relève davantage d'un choix et semble donc mieux accepté en général même si certains collègues ne souhaitent pas télétravailler.

Concernant le suivi des missions exercées par les télétravailleurs, le groupe de travail a indiqué que les indicateurs existants proposaient dans bien des cas des solutions.

A titre d'exemple, l'applicatif HELIOS permet d'avoir un état des lieux des bannettes de travail et depuis le début de cette crise, il n'y a pas eu de retours négatifs des partenaires de la DGFIP bien au contraire.

Cela étant, certaines applications ne permettent pas ce type de suivi, toutefois la pratique conduit, dans la plupart du temps, à ce que les télétravailleurs rendent compte naturellement de leur activité dans le cadre d'une relation de confiance.

Dans ce contexte, le groupe de travail ne s'est pas prononcé pour la mise en place d'un outil de suivi spécifique des missions des télétravailleurs ; il a estimé qu'il était davantage souhaitable que les agents se concentrent sur leurs missions plutôt que de formaliser une restitution fastidieuse et chronophage de leurs travaux.

Depuis le début de la crise sanitaire, **F.O.- DGFIP** s'est maintes fois exprimé sur le Télétravail en rappelant ses positions et revendications. Ce mode d'organisation du travail a vu son déploiement croître significativement à l'aune de la pandémie de COVID19 et nul doute qu'il contribue à la protection des personnels en limitant leur exposition au virus.

Dans le contexte du plan de continuité d'activité en mars et avril 2020, la montée en puissance du télétravail s'est heurtée à une pénurie de matériel. A l'automne, force a été de constater qu'à l'occasion de la reprise de l'épidémie la forte pression nationale voire mondiale sur le matériel informatique a provoqué une montée en charge laborieuse du télétravail au sein des services de la DGFIP.

Tout au long de l'année 2020, les représentants **F.O.- DGFIP** n'ont eu aussi de cesse de revendiquer de meilleures conditions de travail, notamment pour que les télétravailleurs puissent avoir un matériel identique à celui dont ils disposent au bureau.

Si certaines choses ont pu être améliorées comme la possibilité de doter les télétravailleurs de téléphones professionnels, le niveau des équipements demeure perfectible. Ainsi, travailler une journée entière sur un PC portable n'est guère confortable et l'équipement en double écrans devrait pouvoir être systématique, il en va de même pour tout ce qui touche aux installations ergonomiques, notamment celles préconisées par le Médecin de Prévention.

F.O.- DGFIP porte aussi de longue date sa revendication du dédommagement du télétravailleur pour les dépenses engagées à son domicile (consommation d'énergie, chauffage etc.). Nous avons donc réitéré notre demande d'attribution d'une indemnité forfaitaire pour couvrir les frais de vie courante lorsqu'un agent travaille à son domicile.

Concernant la restauration, et si le Secrétariat général du Ministère a donné son accord pour octroyer les tickets restaurant aux agents déjà bénéficiaires du dispositif, nous portons aussi notre revendication d'une indemnité pour les autres agents qui, en présentiel, disposent d'une cantine.

De cette période de crise, la DGFIP restitue au niveau national un bilan du télétravail très positif. Toujours du point de vue de l'administration, le dispositif serait globalement bien maîtrisé avec une organisation préservant les équipes de travail tout en offrant davantage de libertés d'organisation ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée...

Mais la réalité est elle aussi enthousiasmante et le télétravail rend-il aussi libre et heureux que l'administration semble le laisser entendre ?

Pour **FO**, il convient de rester prudent quant aux conditions de la généralisation du télétravail. Manifestement tout le monde n'est pas fait pour le télétravail, et pour **FO DGFIP**, cela doit rester un dispositif volontairement choisi par les agents, sans dégradation de leurs conditions de travail ni leurs droits.

Nous maintenons aussi que le télétravail doit être basé sur la confiance notamment en ce qui concerne la relation avec la hiérarchie, un système conduisant à l'hyper contrôle et au flicage ne pourrait être que contre-productif.

Pour séduisant qu'il puisse paraître, le télétravail ne doit pas non plus être un miroir aux alouettes... L'illusion de liberté peut aboutir à une perméabilité accrue entre vie personnelle et vie professionnelle et à un surinvestissement du télétravailleur. Concernant l'organisation des services, le télétravail tout en étant susceptible de générer des phénomènes d'isolement pour le télétravailleur peut aussi conduire à un certain délitement des équipes par réduction des interactions et des échanges.

Toutes ces considérations mises à part, il convient aussi de ne pas perdre de vue que la possibilité du télétravail constitue d'ores et déjà un palliatif au manque de moyens et un nouveau justificatif au resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois.

Il suffit d'ailleurs pour s'en persuader de rappeler les propos du Directeur Général lors d'un message aux agents le 17 décembre 2020 : *« le déploiement du nouveau réseau de proximité prendra de l'ampleur au 1^{er} janvier... dans la période actuelle, le télétravail constitue de ce fait une opportunité pour plus de travail à distances et des transitions progressives... »*

F.O.- DGFIP restera vigilant et exigeant sur le sujet du suivi du télétravail, dans l'intérêt collectif et individuel des personnels.

