



Bulletin du jeudi 29 avril 2021

E-mai : fodgip44@gmail.com

COMPTE RENDU DE LA VISIOCONFÉRENCE « DGFIP » DU 27 AVRIL

Cette visioconférence, la première depuis le dernier Comité Technique de Réseau a permis de faire le point sur la situation sanitaire dans les services, sur le niveau de télétravail en mode pandémie et sur la campagne IR. Elle n'a pas en revanche modifié fondamentalement la donne en matière de dialogue social d'autant qu'un nouveau front sur le télétravail comme mode permanent d'organisation du travail y compris par la contrainte semble s'ouvrir.

Situation sanitaire et vaccination

Après un pic de 250 nouveaux cas environ vers le 31 mars, la situation semble s'améliorer lentement.

Ainsi, lundi 26, 181 nouveaux cas avérés de Covid étaient recensés contre 200 la semaine dernière. Le nombre d'agents en septaine/quatorzaine est lui aussi en diminution.

Selon les propos du Directeur Général (DG), la situation à la DGFIP serait plutôt davantage en phase descendante que dans le reste de la population en général. Pour autant, la vigilance reste de mise.

Il nous a ensuite confirmé que les agents de la DGFIP âgés de plus de 55 ans et en contact avec le public (entre 16 000 et 20 000 agents) peuvent bénéficier d'un accès plus rapide à la vaccination dès lors qu'ils le souhaitent.

Au vu des informations dont nous disposons, il semblerait que ce soit le cas.



Télétravail en mode pandémie

A ce stade, un peu plus de 45 000 agents soit 40% des personnels sont en télétravail ce qui d'après la DGFIP est beaucoup. Les livraisons de matériel dédié continuent et l'objectif de 80% des agents dotés d'un équipement permettant de télétravailler devrait être atteint en juin. Selon le DG, le maximum serait ainsi presque atteint même s'il estime qu'à terme et bien que certaines fonctions ne soient pas compatibles avec ce dispositif, il serait logique que chaque agent dispose d'un ordinateur portable.

Cette dernière réflexion n'est sans doute pas dénuée d'arrière-pensées comme nous le verrons dans le sujet télétravail en mode normal.

Campagne IR



D'après le DG, elle semble se dérouler normalement. Il y aurait un peu moins de connexions au démarrage que l'année dernière à la même époque. 150 000 contribuables ont été reçus physiquement. 550 000 appels au numéro uniques ont été recensés avec un bon taux de décrochés et sensiblement le même nombre de messages E-contact. A ce stade et passés les dysfonctionnements au début de campagne qui nous ont été signalés par notre réseau militant et que nous avons répercutés, nous ne disposons pas d'éléments nous permettant d'infirmer les dires du DG.

Autorisations spéciales d'absence

A priori, le nombre d'agents en ASA n'est jamais monté bien au-dessus de 2 000 dont plus de la moitié liée à des questions sanitaires.

Ce n'est pas vraiment surprenant puisque malgré les vives protestations des organisations syndicales dont **FO DGFIP**, bon nombre d'agents ont été contraints d'assurer en même temps du télétravail et la garde de leurs enfants.

Nous avons soulevé la question du nouveau dispositif scolaire qui veut qu'un cas de Covid parmi les élèves emporte fermeture de la classe, pour demander l'octroi d'ASA aux agents qui pourraient être concernés.

Nous sommes également revenus sur le refus du DG d'octroyer une ASA aux agents concernés par la maintenance FIDJI la semaine dernière.

Nous lui avons rappelé que la motivation de notre demande relève de la situation sanitaire et pas de l'indisponibilité de l'application.

Nous avons aussi estimé utile de lui répéter qu'en temps normal, nous n'aurions jamais formulé une telle demande puisque visiblement la motivation de son refus reposerait sur la crainte de demandes reconventionnelles à chaque fois qu'une application serait indisponible.

Le croirez-vous, il n'a pas exprimé le moindre regret ! Il est vrai que les messages de remerciements et de félicitations pour le travail accompli ne coûtent rien eux.



Evaluation professionnelle

Le sujet des ASA nous a conduits directement sur l'évaluation professionnelle. Si l'on en croit en effet, la manière dont se sont déroulés et se déroulent encore les entretiens comme si l'année dernière, il ne s'était rien passé, il y a lieu de se poser les bonnes questions pour l'année prochaine.

Qui se souviendra des conditions dans lesquelles le travail s'est fait ?

Qui se souviendra que les agents ont télétravaillé en surveillant leurs enfants, contexte peu propice à la concentration nécessaire à l'accomplissement optimal de certaines tâches ?

Qui se souviendra des conditions dans lesquelles les agents présents dans les services ont dû assumer les tâches non télétravaillables ?

Nous avons mis en garde l'administration sur toute tentative de faire porter aux agents la responsabilité des erreurs ou de la non-atteinte des objectifs découlant directement de la situation dans laquelle ils ont été délibérément placés.



Télétravail en mode normal ou avenir du télétravail

Des collègues nous ont alertés sur les pressions dont ils font l'objet en matière de télé travail pour l'avenir.

Des expérimentations de « FLEX DESK¹ » seraient menées et il serait conseillé d'une manière appuyée aux collègues concernés de prévoir de télétravailler 3 jours par semaine car désormais il n'y aura plus assez de bureau pour tout le monde.



Nous avons donc questionné le DG qui, dans ses réponses nous a bien donné à entendre que la question se pose, qu'il faudra que nous en discussions, que la crise peut faire évoluer les modalités d'organisation du travail, que le sujet n'est pas tabou et que les agents seraient demandeurs.

Il souhaite mener une réflexion sur les missions et les lieux pour lesquels ce serait pertinent. Il considère à ce titre, que les lieux nouveaux (relocalisations de services) pourraient être adaptés à une telle organisation.

1 - Le « flex desk » ou bureau nomade est un mode d'organisation suivant lequel plusieurs personnes occupent le même espace de travail à tour de rôle. Plus de place attirée, chacun partage son bureau avec plusieurs collègues.

Il s'agit pour lui d'optimiser nos moyens y compris immobilier même s'il dit ne pas demander que 30 ou 40% du parc immobilier soit mis en vente.

Il explique néanmoins que, disposant en moyenne de 18 m² par agent, la DGFIP est très à l'aise dans ses locaux et pourrait en céder quelques uns sans dommage.

Il oublie ce faisant, que si nous sommes autant au large c'est que nous n'avons plus et depuis longtemps le nombre d'emplois nécessaires au bon exercice des missions.

Enfin, dans la mesure où nous lui avons rap-pelé que le télétravail reposait sur le volontariat comme prévu dans le protocole dédié, il a ajouté que si dans une unité de travail, il fallait attendre que tout le monde soit d'accord pour avancer, rien ne se ferait jamais

Pour **FO DGFIP**, si nous comprenons très bien que certains collègues soient demandeurs pour des raisons légitimes, nous savons en revanche que d'autres le sont beaucoup moins voire ne souhaitent pas télétravailler pour des raisons tout aussi légitimes.

Si nous avons pu être favorables, dans la période à davantage de télétravail, c'est dans un souci sanitaire.

Nous n'envisageons pas pour autant une DGFIP où les agents se croiseraient, ne se rencontreraient jamais tous, où le collectif de travail aurait disparu au motif du manque de place.

Certes, les postes comptables et les services ne sont pas des soviets et on n'y vote pas l'organisation du travail à main levée, mais nous sommes opposés à toute forme de contrainte en la matière qui nous paraît contre-productive.

D'avantage de télétravail, c'est aussi repenser en profondeur nos relations de travail et passer enfin au management par la confiance et nous en sommes encore bien loin.

Le Directeur Général s'est déclaré prêt à la discussion, soit. Nous ne sommes pas des archaïques et sommes prêts aussi à discuter de l'organisation du travail sur laquelle il y a tant de choses à dire mais pas des cessions immobilières qui semblent bien être l'objectif principal de ce nouvel engouement pour le télé-travail.

