

 SECTION  DU PUY-DE-DOME	<h1>Comité Technique Local</h1>	 LIMINAIRE
	Du 24 juin 2021	
E-mail : fo.ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr fo.ddfip63@gmail.com		
Téléphone : 06-49-04-11-89		

Monsieur le Président,

Cette crise sanitaire a entraîné un profond bouleversement notamment sur le travail des agents.

Le développement du télétravail (à l'ordre du jour du présent CTL) : la volonté, et surtout la nécessité de télétravailler, a précipité les agents dans un univers qu'ils méconnaissaient pour la plupart jusque-là.

La soudaineté du premier confinement a entraîné une impréparation à tous les niveaux : la direction, les RH, les chefs de services et les agents qui, tous en même temps, se sont retrouvés confrontés à cette obligation.

Le télétravail n'est pas anodin et a des conséquences :

- psychologiques : il isole de l'environnement professionnel, il modifie les relations avec les collègues, il change l'organisation du travail.
- matérielles : le télétravail entraîne des frais à la charge de l'agent.

Certains collègues le rejettent, d'autres l'acceptent à petite dose ou en raison de la crise sanitaire, d'autres encore ont trouvé un épanouissement en télétravail, qu'ils n'avaient pas forcément au bureau.

C'est pourquoi FO-DGFIP est attaché à un télétravail encadré, volontairement choisi par des agents ayant pleinement et concrètement mesuré ses conséquences psychologiques et pratiques.

Le volontariat doit être le principe de base. Nous ne voulons pas d'un télétravail sous contrainte. Si nous avons pu être favorables, dans la période écoulée, à davantage de télétravail, c'était dans un souci sanitaire.

Aujourd'hui, **FO-DGFIP** n'envisage pas pour autant une DGFIP où les agents se croiseraient, ne se rencontreraient jamais tous et où le collectif de travail aurait disparu au motif du manque de place.

Dans ce cadre, il conviendrait :

- d'accorder aux agents volontaires le télétravail afin de leur assurer des conditions de travail les meilleures possibles et préserver leur santé ;
- a contrario, de ne pas forcer la main des agents pour télétravailler lorsque ceux-ci préfèrent être présents physiquement à leur poste de travail pour des raisons qui leur sont propres (isolement par rapport à l'équipe de travail, logements exigus, conjoint également en télétravail, difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, etc.) ;
- de garantir à l'agent un **équipement** de travail (informatique, téléphonique, ergonomique) afin de lui permettre d'assurer ses missions dans les meilleures conditions possibles ;
- de **dédommager** les agents en télétravail afin de couvrir les coûts liés au travail à domicile ;
- de veiller, dans la pratique, à adapter les modes d'organisation du travail et faire évoluer les pratiques managériales. Davantage de télétravail, c'est aussi repenser en profondeur nos relations de travail et passer enfin au **management par la confiance** et nous en sommes parfois encore bien loin.

Le télétravail ne doit pas dégrader les conditions de travail et ne doit surtout pas réduire les droits du fonctionnaire.

Pour **FO-DGFIP**, l'agent en télétravail doit conserver ses droits, quel que soit le lieu de travail aussi, il doit bénéficier du dispositif des horaires variables, quel que soit le jour de la semaine.

S'il est tout à fait légitime que le responsable de l'unité de travail donne son avis, le fait que la décision d'accorder ou pas le télétravail relève de sa seule compétence, pose problème. En cas de refus, il ne restera pour l'agent en cause que le recours devant la CAP locale, CAP convoquée dans un délai raisonnable.

Selon le protocole, il sera possible de télétravailler dans des « tiers lieux », s'il s'agit d'une résidence secondaire ou du domicile d'un parent, pourquoi pas. En revanche, **FO-DGFIP** n'est pas favorable au travail à distance dans des espaces de « co-working ». Nous ne voulons pas jouer au « jeu des chaises musicales ».

Il semblerait que des expérimentations de « FLEX DESK » soient menées dans certaines directions. Il y 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 !?

FO-DGFIP a donc questionné le Directeur Général, qui, dans ses réponses nous a bien donné à entendre que la question se pose, qu'il faudra en discuter, 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 le « FLEX DESK » serait pertinent. Il considère à ce titre, que les lieux nouveaux (relocalisations de services) pourraient être adaptés à une telle organisation. Il s'agit pour lui d'optimiser nos moyens, y compris immobiliers... Même si il affirme qu'il n'a pas demandé la mise en vente de 30 à 40 % du parc immobilier...Ce n'est pas acceptable.

Dans le Puy-de-Dôme, la déclinaison du NRP est révélatrice de ce dogmatisme et les agents qui disposaient de bonnes conditions de travail ont vu celles-ci se dégrader.

FO-DGFIP a indiqué, dès le début, ses revendications en matière d'**indemnisation des frais exposés** par les télétravailleurs et exigé que la décision qui sera prise en la matière soit à effet rétroactif : le télétravail a engendré des coûts supplémentaires (chauffage, électricité...) qui doivent être pris en charge par l'employeur y compris pendant la crise sanitaire, quelle que soit la date à laquelle une décision sera prise.

Comme à votre habitude, vous allez nous répondre que le télétravail représente des frais en moins pour les agents, notamment liés à la voiture. Mais tout le monde ne va pas travailler en voiture !

Comme à votre habitude, vous allez nous répondre que cela ne dépend pas de vous mais d'une décision à l'échelle de la fonction publique. Bizarrement, cette légitime revendication semble rendre la ministre sourde ainsi que le premier ministre et le locataire de l'Élysée.

Et quand bien même, il serait inconcevable que la DGFIP réalise des économies sur le chauffage, l'électricité, l'eau, l'immobilier, etc. pendant que les agents voient leurs factures augmenter !

Nous n'accepterons jamais qu'un seul collègue paie pour travailler pendant que la DGFIP fait des économies sur le dos de certains de ses agents !

Avec les cessions immobilières possibles à terme, un autre objectif majeur du déploiement massif du télétravail est indubitablement la facilitation des **fermetures de services**.

Rappelons la position de **FO-DGFIP** quand, en 2018, le télétravail était présenté à titre expérimental : « Attention à ce que ce mode de travail ne soit pas un outil pour faciliter les restructurations... »

Nous avons mis dans le mille ! Dès les premières réunions NRP avec les agents, le télétravail a été mis en avant. L'administration a clairement décidé de s'appuyer sur ce nouveau mode de travail pour exécuter ses plans mortifères. Évidemment, entre 1 heure de trajet en voiture, par exemple, et travailler à domicile, le bon sens l'emporte, le choix s'impose naturellement pour les collègues...

Mais attention, après la fin de la crise sanitaire, les exigences de travail qui pèseront sur les télétravailleurs pourraient être différentes. Par ailleurs, nous ne sommes qu'au début de ce nouveau mode de travail, les **effets néfastes** qui en résulteraient ne font qu'apparaître (perte du collectif, désocialisation, tensions dans les services, TMS en raison d'équipement mobilier au domicile non adapté, etc.), Il faudra donc que l'administration soit capable de s'adapter, sans attendre...

Une autre réflexion concerne le **classement des postes comptables**. Bien qu'il ne soit pas à l'ordre du jour, **FO-DGFiP** estime que, là encore, les éléments de langage sont bien rodés et les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

Comment croire que « dézinguer » les postes et services et tous les débouchés de carrière seraient comme le dit savamment le DG dans son message aux cadres pour tenter de faire cesser la bronca « *le reflet de notre ambition pour offrir à chacun des opportunités* »... Il lui sera d'autant plus difficile de promettre aux cadres d'être « *attentifs à la bonne évolution de leurs parcours de carrière* » alors que leurs postes seront ouverts au privé...

Vous souhaitez donner l'illusion que les cadres font partie du sérail de la dream-team de barreaux, des premiers de cordée qui pensent, loin du labeur des unités opérationnelles. Pourtant au-delà du mépris qui consiste à les coacher pour écrire une lettre de motivation ou un CV, les cadres de la DGFiP sont bien au cœur des missions avec leurs agents. Comme eux, ils sont des chevilles ouvrières.

Bien naïf celui qui croira échapper à la galère... S'il se tait, il ne lui restera plus qu'à ramer.

Concernant le tableau de veille sociale, il est dommage de noter que le nombre de jours de congés annuels placés en CET ait considérablement augmenté de même que le volume horaire écrêté, la crise sanitaire ne pouvant le justifier. Chaque agent a le droit de consommer ses droits à congé, **FO-DGFiP** reste attaché à ce droit inaliénable.

Nous terminerons par VOX usager où le moyen de transformer l'usager en grand notateur suprême : vox populi, vox dei. A croire que la charte Marianne n'était pas suffisante.

A quand, les smileys de couleur à la sortie des centres de Finances Publiques ?

Les élus Force Ouvrière au CTL du Puy-de-Dôme

Titulaires : Christine PEREIRA – Cécile SORIANO -

Suppléants : Marie-Claire ORBAN- Jean-Marc LE FAY