



DÉCLARATION LIMINAIRE

CTL
25 mai 2021

Madame la Présidente,

Cette crise sanitaire a eu un impact important notamment sur le travail des agents.

Le développement du télétravail (points 3 à 5 de l'ordre du jour) y est pour beaucoup : 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 1^{er} 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 : il isole de l'environnement professionnel, il modifie les relations avec ses collègues, il change l'organisation du travail.

Certains le rejette, d'autres l'accepte à petite dose et/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 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.

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 ;
- à 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 à 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, il ne doit 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.

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 ».

S'il y a un sujet sur lequel notre syndicat ne discutera pas, ce sont les **cessions immobilières** qui semblent bien être l'un des objectifs principaux de ce nouvel engouement de la DG pour le télétravail.

Il semblerait que des expérimentations de « FLEX DESK » seraient menées dans certaines directions et 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 ce 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 immobilier même s'il dit ne pas demander que 30 ou 40% du parc immobilier soit mis en vente. Ce n'est pas acceptable.

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 !

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. Evidemment, 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...

L'ordre du jour de ce CTL contient également un point relatif à la **campagne d'impôt sur le revenu**. Pour FO DGFIP, force est de constater que si la propagande de la DGFIP consiste à mettre toujours plus en avant les canaux dématérialisés de l'accueil, sur le terrain les services sont exsangues... Dans ce contexte, les directions locales mettent en place une organisation ubuesque créant le cercle vicieux des renforts entre services qui finissent par devoir être renforcés parce qu'ils sont eux-mêmes renforts... Cela met cruellement en lumière le manque d'effectifs que nous dénonçons depuis des années démontrant plus que jamais les effets délétères des suppressions d'emplois sur le fonctionnement des services et les conditions de travail des personnels.

Un autre point à l'ordre du jour concerne le **classement des postes comptables**.

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 « *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...

Nous nous exprimerons plus longuement durant les débats lorsque ce point sera abordé.

Pour terminer, nous évoquons votre succès concernant les **contractuels**. Nous sommes évidemment toujours farouchement opposés à l'existence de contractuels occupant des emplois statutaires et nous défendons le Statut général et les statuts particuliers. Les 2 départs de contractuels en mars et avril, dont 1 recruté en décembre, montre bien la réussite de la nouvelle politique de la DG en la matière...