

TÉLÉTRAVAIL **AjE**

#JeVoteFO

**ISOLEMENT, PRESSIONS,
SÉDENTARITÉ, BURN-OUT,
FRAIS SUPPLÉMENTAIRES,
DROIT A LA DÉCONNEXION...**



Ce groupe de travail était un point d'étape, un **état des lieux du télétravail à la DGFIP**. Il est indéniable que ce dispositif généralisé à la DGFIP en 2017 est devenu un nouveau mode de travail dans les services.

Les documents présentés par la direction portaient sur 4 thèmes :

► Un **baromètre** 2022 arrêté au 30 septembre 2022 ;

► Présentation de diverses mesures traduisant la « **politique volontariste** » menée par la **DGFIP** ;

► Dans la perspective de nouvelles négociations dans le courant du premier semestre 2023 pour aboutir à la déclinaison de l'accord ministériel du 11 juillet 2022, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) présente les **premiers enseignements des expérimentations menées dans 3 départements** ;

► Le quatrième point a été abordé très succinctement par manque de temps, il portait sur le projet **Environnement de Travail Numérique de l'Agent**, une nouvelle plateforme collaborative de la DGFIP dont le but est d'améliorer l'environnement numérique des agents.

UN SIMPLE ÉTAT DES LIEUX

En propos liminaires la délégation **F.O.-DGFIP** a souligné que ce GT n'était qu'un état des lieux, pré-

cisant que l'accélération de la pratique du télétravail émanait de la crise sanitaire, pour autant, l'administration avait déjà incité à ce mode de travail pendant les grèves de décembre 2019. **La DGFIP a d'autant plus incité au télétravail qu'elle s'est empressée de valider un protocole directionnel pour une mise en œuvre en juin 2021 alors que l'accord Fonction Publique était signé le 13 juillet 2021.** Suite à quoi le ministère des Finances a engagé **des négociations pour aboutir à un accord signé le 11 juillet dernier, accord que notre fédération a signé.**

PRÉSERVER LE COLLECTIF

Les mesures de l'accord ministériel sont d'ores et déjà applicables à la DGFIP. Aussi, serait-il judicieux de laisser du temps au temps, et engager des négociations sur les bases du vécu par les collègues dans les services. **L'engouement compréhensible pour le télétravail va peut-être mettre en exergue certains inconvénients de cette pratique**, nous avons notamment souligné notre **attachement au collectif de travail.**

Nous avons également souligné que plusieurs cas de figure remontaient des départements, **quand certains collègues se voient refuser le télétravail, à contrario, d'autres sont vivement invités à télétravailler** : il ne faudrait pas que la notion de « sobriété énergétique » permette tout et n'importe quoi, comme faire travailler les agents à leur domicile et ainsi leur faire supporter le surcoût de la vie actuel diminuant d'autant leur pouvoir d'achat.

Nous avons aussi **demandé l'état d'avancement du dossier concernant l'annonce de la revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail** : hormis le montant de 2,88 € par jour télétravaillé prévu, la direction n'a aucune information de la DGAFP quant aux modalités portant sur la date d'effet et le plafond annuel fixé à 220 €. Cette **allocation est clairement insuffisante** au regard des charges auxquelles doivent faire face les agents en télétravail et **doit donc être substantiellement revalorisée dans les meilleurs délais**.

UN BAROMÈTRE AU BEAU FIXE ?

Le premier point est le **baromètre** présenté et confectionné **à partir des données de SIRHIUS** arrêtées au 30 septembre 2022. Il est remarqué que le **nombre de télétravailleurs baisse en septembre**, cela étant une conséquence du mouvement des mutations induisant de fait la **fin de l'autorisation de télétravailler pour les agents mutés** dans une nouvelle direction ou service. Tout comme le temps partiel, une nouvelle demande doit être formulée auprès du nouveau chef de service.

Ce baromètre expose des **données chiffrées** sur la répartition selon les différentes catégories et nombre de jours télétravaillés.

Un point est fait sur les **recours suite à refus d'autorisation de télétravail**. Ces recours sont **peu nombreux**, pour autant, parfois les agents essuient des refus verbaux et ne saisissent pas leur demande dans SIRHIUS, ainsi tous ces cas sont inexistantes pour l'administration, aussi cela la conforte dans l'idée qu'il existe un dialogue de qualité entre les agents et les responsables de service.

Nous en profitons ici pour rappeler à tous les agents, qu'il est **impératif de saisir sa demande dans SIRHIUS** suite à l'entretien informel tenu avec son chef de service, quels que soient les propos avancés par ce dernier.

La Direction Générale présente les différentes mesures mises en place pour favoriser le déploiement « optimal » du télétravail. Ainsi, **depuis juin 2022, comme nous le revendiquons, les nomades ont accès au télétravail** pour les activités exercées à domicile, il s'agit alors du dispositif dit des « jours flottants ».

La DG se félicite du plan d'équipement informatique d'envergure, aujourd'hui le **taux d'équipement en PC portable est de 82%**, **343 applications sont accessibles en télétravail**, et **50 000 agents disposent d'un téléphone mobile, précision faite que 1500 cadres supérieurs sont équipés d'un smartphone avec accès à leur messagerie**.

Sur ce dernier point **F.O.-DGFIP** a attiré l'attention sur les cadres A+ ayant accès à leur messagerie, en effet les directeurs ont de plus en plus la main sur les carrières de ces personnels et il ne faudrait pas que des pressions supplémentaires leur soient imposées.

DES RISQUES NOUVEAUX PAS TOUJOURS BIEN PRIS EN COMPTE

Le **télétravail est pris en compte pour le recensement des risques professionnels**. Au niveau national, les principaux constats révèlent 2 types de risque pour la santé et la sécurité des agents. Il s'agit tout d'abord des **difficultés informatiques persistantes**, puis d'une organisation de travail susceptible de provoquer **l'apparition de nouveaux risques psychosociaux**.

La DG précise que toutes les **mesures de prévention** sont mises en œuvre par les directions et les encadrants de proximité afin de couvrir les risques.

Ainsi, le Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail prévu dans l'accord d'octobre 2021, a été utilisé en partie dans certaines directions pour des actions d'équipement pour les télétravailleurs (smartphone , sac à dos, valise à roulettes, connectique adaptée nécessaire pour une connexion d'un 2^{ème} écran...).

UNE FORMATION... PERFECTIBLE

Mais les risques ne sont pas seulement liés à l'équipement matériel, cette nouvelle organisation du travail demande aussi une formation.

Le dispositif de formation est enrichi de 9 modules dont 2 en formation initiale. Le module « devenir télétravailleur » est en libre service via Ulysse.

F.O.-DGFIP a noté et souligné que la **participation** aux différentes formations n'était **pas en adéquation avec le nombre de nouveaux télétravailleurs** depuis début 2022.

Ainsi, **en janvier 2022, 43 250 agents avaient une autorisation de télétravailler, ce chiffre passe à 49 581 en août 2022.** Or, **seulement 538 agents ont suivi la formation « devenir télétravailleur »**, alors que le protocole de juin 2021 prévoyait un engagement à suivre cette formation lors de l'accord de télétravailler.

Les inspecteurs stagiaires nouvellement affectés dans les services bénéficient de formation dans le cadre de 2 séances dédiées à ce mode de travail, ce dispositif a été mis en place depuis la scolarité 2021-2022.

Nous avons interpellé la DG quant à la formation des contractuels « managers », aussi avons-nous demandé à être informés du contenu des formations offertes à tous les personnels concernés directement par le télétravail.

La DG admet que **la formation dédiée au télétravail est perfectible**, même si l'agent accédant au télétravail s'est engagé à suivre la formation prévue, aucun recensement n'est assuré par la suite.

Il nous a été répondu qu'il n'y avait aucun problème à diffuser auprès des organisations syndicales le contenu des modules de formation.

L'ANACT AU RAPPORT

Dans la perspective de la future négociation prévue en 2023, des réflexions de l'ANACT sont présentées.

Dans le cadre d'une convention signée en 2019 et se terminant fin 2022 entre l'ANACT et la DGFIP, des **expérimentations** ont été lancées dans **3 directions** (DDFiP du 14, 39 et 57) et portant sur 3 thématiques :

- ▶ la méthodologie DUERP,
- ▶ la prise en compte de la qualité de vie au travail dans les pratiques managériales,
- ▶ le télétravail et travail à distance.

L'objectif a consisté à **tester l'outil « espace de dialogue » comme moyen d'instruire les questions télétravail et ses impacts sur l'organisation du travail.**

À ce stade, le rapport de synthèse de l'ANACT est provisoire.

La présence de 2 personnes de l'ANACT a permis d'avoir une brève restitution orale des travaux menés pendant l'expérimentation.

Cette opération sur le terrain a permis de se rendre compte que, dans certains services, il n'y a eu **aucune réunion de service préalablement à la mise en œuvre du télétravail.**

Les principaux points que nous avons relevés dans le rapport provisoire sont :

La **préservation des collectifs** malgré le télétravail a été un **sujet central** dans les échanges, ces derniers animés par des questions d'organisation du travail.

Le **nombre d'agents « sachants » diminue** dans les services du fait du turnover et des départs à la retraite. Or, la formation se fait essentiellement sur le terrain au contact des collègues. Aussi, **l'intégration « en mode dégradé » pose la question du sens du travail et de la fidélisation pour les nouveaux arrivants.**

Sur le plan matériel, les **outils numériques ne sont pas intégrés dans les pratiques** des agents et services.

Dans les collectifs travaillant ensemble à distance, seuls le téléphone et les mails sont mobilisés.

Suite à la présentation du rapport, **F.O.-DGFIP** a regretté que le **temps imparti à ce rapport soit beaucoup trop restreint**, alors qu'il sera un outil pour engager les négociations sur le télétravail à la DGFIP en début d'année 2023 !

De plus, nous avons souligné que **les conclusions énoncées par l'ANACT sont les constats déjà dénoncés à maintes reprises par F.O.-DGFIP** dans les différentes instances de dialogue social. L'administration accorderait-elle plus d'importance aux travaux de l'ANACT qu'aux constats des organisations syndicales ?

UN NOM DE VOLCAN TOUT UN SYMBOLE !

Les 10 dernières minutes de la séance ont été consacrées à la présentation d'un **projet de plateforme collaborative de la DGFIP** : Environnement de Travail Numérique de l'Agent (ETNA) !

L'objectif de cette future plateforme est d'**améliorer l'environnement numérique de l'agent**, entre autres donner l'accès au full internet de la DGFIP pour tous les agents.

Éviter que des groupes type « whatsApp » soient créés dans les services alors que des outils appropriés mis à disposition par l'administration permettent les réunions en format hybride.

Une opération de pilotage est prévue pour la mi-décembre dans le département du Haut-Rhin. Le déploiement serait prévu pour le 2^{ème} trimestre 2023.

Jusqu'alors les rencontres avec les agents dans le cadre d'ateliers font ressortir un besoin de « filtrage intranet » évoqué par les agents.

Sur ce nouveau projet de plateforme, **F.O.-DGFIP** restera vigilant quant à la mise en route et les dérives qui pourraient en découler.

Ce groupe de travail d'une durée restreinte a permis à notre délégation **F.O.-DGFIP** d'exprimer les revendications de notre congrès, notamment le **refus d'un télétravail imposé, une revalorisation de l'allocation forfaitaire** ridiculement faible par rapport aux dépenses engagées par les agents dans les circonstances économiques que nous subissons actuellement et qui sont appelées à perdurer.

Même s'il est indéniable que ce nouveau mode de travail peut être séduisant pour différentes raisons propres à chacun, **nous restons attachés au collec-**

tif de travail qui seul est notre force dans notre réseau de service public, un service de proximité dû à nos concitoyens.

Nous serons attentifs et très vigilants quant à la suite donnée au rapport de l'ANACT.

Les nouvelles conditions de travail induites par l'éloignement de l'agent de son service dont la raison principale est le NRP ont fortement incité et accéléré l'adhésion au télétravail, **la crise sanitaire n'est pas la seule responsable** comme on veut bien nous le faire croire.

DES AGENTS SANS BUREAU FIXE ?

Le **climat économique et social actuel, la sobriété énergétique pourraient inciter l'administration à contraindre des collègues à télétravailler**, cela aurait l'avantage de pouvoir **réduire les espaces professionnels** et instituer petit à petit les « flex desk ». L'agent des Finances Publiques deviendrait un agent « sans bureau fixe » !

La Fédération **F.O. Finances** est **signataire de l'accord ministériel** du 11 juillet 2022, aussi **F.O.-DGFIP sera présent aux négociations annoncées pour début 2023 à la DGFIP**. Ces négociations seront ouvertes aux organisations syndicales représentatives au C.S.A.R. Votre voix aura donc une importance capitale pour peser sur leur issue.

Parce que NOTRE FORCE, C'EST VOTRE FORCE, voter et faire voter pour les candidats F.O.-DGFIP aux élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022 c'est aussi l'assurance de disposer d'élus déterminés à y défendre vos intérêts individuels et collectifs.



**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

