

## Groupe de travail

### « Recours au télétravail durant la crise sanitaire »

#### Travail confiné ou télétravail

Un groupe de travail s'est tenu le 7 mai, en audioconférence, présidé par la Secrétaire Générale Adjointe, Mme Orange-Louboutin.

L'ordre du jour comportait 3 points :

- 1. Bilan du recours au télétravail durant l'état d'urgence sanitaire
- 2. Perspectives
- 3. Questionnaire en lien avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

**FO Finances**, dans sa déclaration liminaire, constate que le télétravail s'est, à la « faveur » de la crise sanitaire actuelle, durablement installé dans notre environnement professionnel. Les situations sont très diverses selon les directions mais il est certain que le télétravail doit rester le mode de travail à privilégier, voire à amplifier, dans la période de « déconfinement » pour préserver la santé de tous.

#### Bilan du recours au télétravail

Le recours au télétravail dans l'urgence, qualifié de travail confiné par l'ANACT (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail), s'est imposé aux agents et aux directions hors de tout cadrage formel, engendrant des problèmes techniques (manque d'ordinateurs, difficultés de connexion, logiciels inadaptés) avec, en parallèle, une disparition du collectif de travail.

**FO Finances** avait regretté dans son propos liminaire l'absence de données pour la DGDDI, c'est chose faite puisque le nombre de télétravailleurs, environ 5 000, apparaît dans les statistiques depuis début mai.

La majorité d'entre eux doivent travailler en mode dégradé en utilisant leur matériel personnel. La direction a reconnu avoir fait un gros effort d'adaptation fonctionnel et managérial, pour gérer au mieux la situation. En revanche, elle a indiqué avoir mobilisé son réseau (en cours de création) de psychologues du travail pour diffuser les « bonnes pratiques », qui ont pu être reprises dans certains des « Flash(s) agents » diffusés quotidiennement.

La DGFIP estime que le bilan de la période est plutôt positif ; il faut souligner l'investissement des équipes informatiques pour mettre à disposition des matériels mais aussi adapter des applications, avec la mise en ligne de formations à distance. De nouvelles demandes de télétravail continuent à arriver dans les directions, refusées par manque de matériel disponibles. Néanmoins, **FO Finances** estime que nombre d'entre elles sont motivées par la peur de revenir dans les services sans les protections nécessaires. Nous avons également pointé des dérives dans le management : « flicage » ou volonté de faire basculer les agents en ASA, au prétexte qu'ils ne travailleraient pas ou pas assez.

Pour l'INSEE, 80 % des agents possédaient déjà un poste nomade professionnel et ont donc basculé aisément en télétravail. Cette situation a généré des problèmes d'accès au réseau. La direction a mis en place des outils collaboratifs : Zoom, des espaces dédiés à la prévention des risques et un accompagnement des encadrants. La création d'un extranet a permis à tous les agents d'avoir accès à l'information. L'envoi d'un questionnaire a fait ressortir la problématique des TMS, pointée par 40% des agents, et donc celle de l'ergonomie des postes de travail.

La CCRF avait déjà procédé au renouvellement du matériel informatique avant la crise également et donc 90 % des agents sont en télétravail, mais attention, ce chiffre ne concerne que la centrale et les services à compétence nationale. En effet, les agents perdus dans les affres des directions interministérielles n'ont pas du tout le même ressenti, leur situation complexe et difficile a été pointée par **FO Finances** lors de l'audioconférence avec M. Le Maire.

**FO Finances** a également pointé l'attitude de la DGE, où les agents n'ont pas été contactés que ce soit sur leurs missions ou la situation liée au Covid pendant presque un mois. Par contre, cette direction a été plus prompte à leur envoyer un mail exigeant de poser des jours de congés avant le 23 mai !

La présidente a confirmé que le télétravail devait être privilégié après le 11 mai, d'où la décision des ministres de continuer le déploiement de matériels informatiques (5000 portables commandés en attente de livraison, conversion de postes fixes).

Cependant, elle précise qu'il y a une nécessité de recréer des collectifs, notamment pour les cadres qui seront amenés à revenir progressivement en présentiel. Ce ne devrait cependant pas être massif et généralisé. Le secrétariat général va travailler à adapter et enrichir la fiche sur les « conseils pratiques sur le télétravail », notamment en enrichissant la partie consacrée aux managers, demande de **FO Finances**.

Sur la question de la formation, si l'e-formation apparaît comme une solution plus simple, **FO Finances** revendique que le télétravail soit inclus dans la formation obligatoire de tous les agents

et en formation continue pour les encadrants. Compte tenu de l'heure et de la difficulté de travailler en audio conférence, le point 2 sur les perspectives n'a pas été abordé. La réflexion sur la déclinaison ministérielle du décret n° 2020-524 du 6 mai 2020 modifiant les modalités du télétravail dans la fonction publique sera menée lors d'un Groupe de travail fin juin, avec la restitution de l'enquête qui a été abordée en fin de réunion.

## Questionnaire sur le télétravail en lien avec l'ANACT

Le secrétariat général a présenté un projet d'enquête à destination des agents en télétravail durant la crise sanitaire.

Compte tenu des difficultés à déterminer la liste des destinataires et afin d'éviter les biais d'un échantillonnage, les fédérations ont demandé que ce questionnaire soit adressé à tous les agents des MEF. Chaque agent étant en mesure de juger s'il doit répondre ou non.

Cette enquête a été conçue par le secrétariat général avec l'appui de l'ANACT. Elle comporte 4 items : des questions préliminaires, la nouvelle organisation du travail, le nouveau collectif de travail et des pistes d'améliorations pour la sortie de crise.

**FO Finances** a demandé que ce questionnaire soit « genré » et qu'il intègre la problématique de la garde d'enfants.

La partie sur la nouvelle organisation du travail aborde les outils, l'organisation, les relations avec les collègues et le soutien/ accompagnement.

Pour **FO Finances**, certaines questions sont beaucoup trop vagues, notamment celles sur les outils. Il faut différencier les moyens informatiques, mis ou pas à disposition des agents, des outils numériques : logiciel, VPN...

De la même façon, afin d'avoir des résultats cohérents et exploitables, certaines questions ne devraient être ouvertes qu'aux encadrants. Enfin, l'agent pourra s'exprimer sur les pistes d'amélioration à mettre en place de son point de vue.

Le CHSCT-M a passé une convention avec l'ANACT qui aborde le thème du télétravail sous l'aspect conditions de travail et prévention des risques.

L'intervenant de l'ANACT a commencé son propos en différenciant le télétravail *stricto sensu* du travail « confiné » mis en place pendant la crise sanitaire.

Il constate que la situation n'est pas pire ou différente que celle que nous trouvons dans d'autres environnements professionnels.

Sur le vécu de chacun, le questionnaire est une première étape qui doit être suivie d'un retour d'expérience, d'un recensement des aléas et des difficultés rencontrés au quotidien pour affiner l'analyse.

Il souligne également la nécessité de ne pas réfléchir uniquement sur le télétravail mais aussi sur l'organisation globale du travail qui va être affectée par cette situation.

Il propose plusieurs thèmes : réfléchir au matériel et aux outils nécessaires, à l'accompagnement des collectifs de travail, y compris des collectifs

propres des « managers », et aux différents risques.

La présidente propose d'établir une fiche « process » et méthodologique afin de préciser ce que pourrait être l'intervention à venir de l'ANACT pour le prochain Groupe de travail de juin.

Elle a également invité les fédérations à lui adresser un « document-cadre » pour préciser leur approche du sujet.

**Dans le « monde d'après », pour FO Finances, le télétravail va devenir un élément incontournable dans notre organisation de travail, qui ne doit pas s'imposer aux agents. Il doit être encadré, volontairement choisi, par des agents ayant pleinement et concrètement mesuré ses conséquences psychologiques et pratiques.**

**Il doit amener à une adaptation des modes d'organisation du travail et à une évolution des pratiques managériales. Si tous les agents ne sont pas faits pour le télétravail, tous les managers ne le sont pas non plus.**

