



Créteil, le 31 mai 2021

Madame la Présidente,

La crise sanitaire et les confinements successifs depuis mars 2020 ont engendré un recours massif, voire obligatoire pour certains de nos collègues fragiles, au télétravail sans réel cadrage.

Le bilan de cette période que vous nous avez transmis dans les documents préparatoires est certes développé, mais il n'est que quantitatif. Il ne présente ni les bénéfices ni les difficultés rencontrées par nos collègues au cours de cette période exceptionnelle.

Par exemple, aucun élément sur les effets d'isolement du télétravail, sur la rupture du collectif de travail, sur les éventuels troubles musculo-squelettiques liés au mobilier au domicile non adapté ou bien encore sur le brouillage de la frontière entre vie privée et vie professionnelle et le droit à la déconnexion.

Or, au cours du mois de janvier 2021, nous avons envoyé un questionnaire et de nombreux collègues du Val de Marne nous ont répondu afin de donner leur avis sur le télétravail.

Plusieurs points positifs ont clairement été soulignés, par exemple, une baisse de la fatigue liée aux transports ou une meilleure productivité et concentration.

Mais de nombreuses améliorations sont aussi très attendues notamment sur l'indemnisation des frais, les horaires de télétravail qui sont souvent imposés, les difficultés à manager à distance, le manque d'équité dans le traitement des demandes de télétravail dans certains services ou bien encore l'impact du télétravail pour les agents en présentiel insuffisamment reconnu par la hiérarchie.

Pour FO, le télétravail ne doit pas :

- dégrader les conditions de travail,
- réduire les droits du fonctionnaire
- générer des frais supplémentaires
- se transformer en travail à distance dans des espaces de "co-working"

Notre syndicat n'est pas opposé au principe du télétravail, mais nous sommes attachés à un télétravail encadré et surtout volontairement choisi par des agents ayant pleinement et concrètement mesuré ses conséquences psychologiques et pratiques.

Son développement doit être accompagné par des évolutions des pratiques managériales ce qui, dans la pratique, s'est avérée très variable au cours des derniers mois.

FO DGFIP 94 vous avait ainsi demandé lors d'un CTL en 2020, compte tenu des difficultés rencontrées dans certains services, de formaliser davantage les demandes et refus de télétravail.

En effet, si tous les agents ne sont pas faits pour le télétravail, tous les managers ne le sont pas non plus.

Vous nous soumettez aujourd'hui, pour avis, un nouveau protocole de télétravail en mode normal. Précision importante, il n'est pas modifiable au sein de ce CTL, ce qui de facto nous prive, vous en conviendrez, d'un réel dialogue social local.

Nous avons noté 3 apports dans ce nouveau protocole :

- télétravail possible par demi-journée
- création de jours de télétravail flottants
- gestion au fil de l'eau des demandes de télétravail, avec suppression des conventions annuelles et reconduction tacite.

Ce protocole est décevant car il manque des points très importants comme :

- la prise en charge financière des frais générés par le travail à domicile,
- la mise à disposition d'un poste de travail COMPLET et ergonomique,
- des mesures concrètes de prise en compte des effets du télétravail sur la santé, les organisations du travail et les collectifs.

Il laisse aussi de nombreuses zones d'ombres qui pourraient devenir source de conflits car il est trop général et laisse une grande souplesse aux chefs de service... comment traduire par exemple le « délai raisonnable » mentionné pour définir le lieu d'exercice du télétravail ? Comment seront gérés les jours flottants ? Quid de l'égalité de traitement des fonctionnaires ?

Aussi, nous persistons à considérer que s'il est tout à fait légitime que le responsable de service donne son avis, le fait qu'il décide seul d'accorder ou non le télétravail à un collègue pourrait être source de tensions. En cas de refus, il ne restera pour l'agent que le recours devant la CAP locale.

Or, dans la mesure où la disparition des CAP locale se profile, le risque à terme est

l'encombrement des CAP nationales, avec pour corollaire un délai d'instruction très long qui va décourager les agents.

De plus, nous ne comprenons pas pourquoi vous souhaitez mettre en oeuvre un nouveau protocole télétravail à la DDFiP dès le 15 juin prochain alors que les discussions au niveau des trois versants de la Fonction publique viennent à peine de commencer et pourraient donc rapidement remplacer les dispositions de la DGFIP ?

Pour conclure, la fin de l'état d'urgence approche et une circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique d'État a annoncé que, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, le télétravail sera progressivement assoupli à compter du 9 juin prochain, soit dans moins de 10 jours.

Pourriez-vous nous indiquer le calendrier et les modalités de mise en oeuvre de ces changements à la DDFiP 94, notamment pour les télétravailleurs mais aussi pour les agents qui bénéficient de jours ASA ?

A partir de quand et sous quelles conditions les réunions en présentiel seront-elles à nouveau autorisées à la DDFiP 94 ?

Les mesures sanitaires prises dans les restaurants administratifs seront-elles assouplies à compter du 9 juin afin de permettre d'accueillir plus de personnels ?

La formation professionnelle reprendra t-elle sous son format classique dès le 9 juin?

