






***FORCE OUVRIERE
LE SYNDICAT QUI RESTE UN SYNDICAT***

 DRFIP d'Ile-de-France et du département de Paris
94 rue Réaumur 75104 Paris Cedex 02
 01.55.80.66.43  01 55 80 66 49
@: <http://www.fo-dgfiip-sd.fr/075/>
✉: fo.drfiip75@dgfiip.finances.gouv.fr

<http://www.fo-dgfiip-sd.fr/753/> le 15 Avril 2019

DECLARATION LIMINAIRE AU CTL DU 15 AVRIL 2019

Monsieur le Président,

Vous nous présentez aujourd'hui le déploiement, au sein de la DSFP APHP, d'une nouvelle forme d'organisation du travail à savoir le télétravail.

La DGFIP a en effet décidé de généraliser ce dispositif à l'issue d'une phase de préfiguration.

Cette nouvelle forme de travail présentée par l'administration comme une avancée sociale pour les agents cache en réalité bien des dangers. Le déploiement du dispositif de télétravail arrive à point nommé au moment où l'on va mettre en place la géographie revisitée, au moment où l'on doit « bâtir un nouveau réseau » selon les termes employés par le Premier ministre dans une note interne du 10 décembre 2018.

Nous avons régulièrement souligné le fait que le seul souci de la DGFIP est de trouver tous les moyens de réduire les effectifs, enfermée qu'elle est dans une logique de restriction budgétaire. L'adaptation des structures au réseau (ASR) ne suffit pas pour atteindre les objectifs de suppressions d'emplois fixés par CAP 2022.

Pour bâtir ce nouveau réseau, il s'agit notamment de :

- dépasser la notion de proximité pour faire prévaloir celle d'accessibilité ;
- développer un service public spécifique en multipliant le travail à distance et la notion de front office / back-office ;
- de s'appuyer sur les maisons de service au public (MSAP), les permanences dans les locaux des collectivités locales, l'accueil sur rendez-vous, des dispositifs mobiles, la vidéo-conférence ;
- de développer l'accompagnement au numérique.

Parmi les hypothèses ou solutions proposées figure une proposition particulière :

- construire des espaces de « *coworking* » et multiplier le télétravail.

Ainsi, le partage du temps d'occupation de bureau (« *time-share* ») est désormais envisageable puisque l'administration, toujours à la recherche d'économies budgétaires, pourra très bien rentabiliser les mètres carrés des locaux en affectant 2, voire 3 agents, sur un même bureau en fonction de leurs jours de présence obligatoire. Bref un bon moyen d'accompagner les suppressions d'implantations physiques des services de la DGFIP.

Le guide du télétravail élaboré par la DGAFP précise en effet que les lieux de télétravail peuvent être le domicile ou un télé centre, défini comme « *une ressource immobilière et logistique composée de bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications, conçus, réalisés et gérés par un opérateur public ou privé et mis à la disposition de télé travailleurs* ».

À la lecture de la circulaire du 1^{er} ministre datée du 24 juillet 2018, on peut imaginer comment « *réinventer le service de proximité* », à savoir « *mettre à disposition des collectivités et des opérateurs* » des lieux n'accueillant actuellement plus de public (maisons de l'État, sous-préfecture), où pourront être implantés de nouveaux points de contact mutualisés et polyvalents.

La Direction Générale a présenté la liste des applications DGFIP accessibles en télétravail. Ainsi, toutes les applications seraient accessibles, ce qui laisse présager d'une évolution du dispositif du télétravail. Du télétravail à domicile au travail à distance sur des plate-formes extérieures à la DGFIP, il n'y a qu'un pas ! Ce pas s'appelle « *externalisation* » !

Dans cette démarche de télétravail, FO constate que c'est au salarié de fournir une partie des moyens pour son propre travail. C'est le monde à l'envers ! Cela permet à l'administration de ne plus fournir le local de travail, le chauffage (*en hiver par ex.*), l'électricité, la connexion internet, la ligne téléphonique, l'assurance habitation (*clause supplémentaire payante*).

La section FO pense que le télétravail va être prétexte à une quantification du travail. Cette quantification va permettre à la direction de fixer très rapidement des objectifs très contraignants pour les agents. L'agent isolé par le travail sera de plus en plus soumis à la pression hiérarchique.

Dès lors, les supports écrits cités ci-dessus (*cf. le passage sur le coworking, le guide du travail de la DGAFP et la circulaire du 1er Ministre du 24 juillet 2018 ...*) appellent beaucoup de questions légitimes :

Quelles sont les raisons qui vous ont fait choisir un plafond de 5 % ?

Quels seront les critères de sélection des agents si les candidatures sont trop nombreuses ?

Comment aller vous gérer les demandes très nombreuses dans le même service ? ... l'expérience professionnelle, l'ancienneté sur le poste ?

- qui supportera les frais de mise aux normes de l'installation du matériel de travail au domicile des agents (*connexion internet, connexion téléphonique, installation électrique*) ?

- qui supportera le surcoût de l'assurance du domicile du télétravailleur ?

- qui supportera le coût des éventuelles communications téléphoniques ?

Pour **FO-DGFIP**, nous condamnons d'ores et déjà le fait de devoir payer pour travailler.

- qui vérifiera la conformité de l'installation ? Le CHSCT sera-t-il associé à cette vérification ?

La question du droit à la déconnexion est préoccupante.

Quelles garanties réelles sont proposées aux agents ? Le risque d'empiétement du télétravail sur la vie privée est en effet élevé (*par exemple travaux de rédaction via le traitement de texte, lecture de documents*)

Comment comptez-vous mener vos entretiens de sélection ?

Quelles sont les clauses de la convention que le télétravailleur va signer ?

Pourquoi l'agent doit-il signer une convention ?

Nous pensons que le télétravailleur isolé est plus vulnérable au piratage, quelles mesures sont envisagées contre celui-ci ?

Beaucoup de collègues travaillent sur 2 écrans, pourquoi le télétravail ne prévoit qu'un seul portable ?

Pour **FO-DGFIP**, la division du travail par tâches au sein d'un même service (*tâches réservées au télétravail, tâches exclues*) est un bon moyen de supprimer certaines missions.

FO-DGFIP dénonce le caractère quasi contractuel de la convention de télétravail signée entre l'agent et sa direction. Nous sommes des fonctionnaires sous la responsabilité d'un employeur public. Dès lors, pourquoi établir une forme de contrat si ce n'est de pouvoir sanctionner l'agent en cas d'insuffisance professionnelle.

En conclusion, la section **FO-DGFIP** pense que les agents volontaires vont être soumis à toutes formes de risques. La section **FO-DGFIP** est prête à les défendre en toutes circonstances.

Compte-Rendu du CTL du 15 Avril 2019 sur le télétravail et la formation

4 points étaient à l'ordre du jour, 2 pour avis et 2 pour information

① **Approbation du PV du CTL du 05 novembre 2018** : Adm° pour, OS pour

② **Mise à jour du règlement intérieur (RI) des horaires variables**

Avant la mise au vote, la section locale **FO-DGFIP** a déposé une requête au, président de séance :

Concernant les problèmes de retard au guichet ou à la cellule téléphonique déjà abordés à l'audience auprès du directeur le 31 mai 2018, des garanties avaient été apportées alors par la direction pour qu'il n'y ait aucune sanction pécuniaire.

La section **FO-DGFIP** locale a demandé que soit rajouté à l'article 2bis du RI la mention suivante : « En aucun cas les agents n'auront de sanctions pécuniaires en cas de retard au guichet, à la cellule téléphonique ou à la caisse ».

Ce à quoi la direction nous a répondu que cela allait faire des exceptions et que tous les collègues ne seraient pas logés à la même enseigne.

Vote : pour Adm°, CGT, Solidaires – **Abstention** **FO-DGFIP**

Est-ce qu'à nouveau certains agents seront sanctionnés pécuniairement ? La section **FO-DGFIP** est à la disposition des collègues qui rencontreraient des problèmes sur ce domaine

③ **Le plus gros sujet du jour par l'étendue des débats a été la mise en place du télétravail sur la DSFP-APHP :**

Beaucoup de questions se posent comme indiqué dans notre liminaire :

→ le taux de 5 % a été choisi comme sur la DRFIP75 pendant la phase de test, sachant que cette phase de test ne dure que 6 mois et pas 1 an sur la DSFP-APHP (le sondage pour 2020 doit avoir lieu en octobre 2019), ce qui se traduit en local par 10 agents. À terme le taux sera de 10 % pour une durée de 3 ans de la convention, mais elle est révisable annuellement.

→ Un comité de pilotage statuera notamment en cas de candidatures surnuméraires. Il est composé de 2 AFIPA (2^{ème} et 3^{ème} de la TG) et d'un IDIV de la direction. Lors des entretiens préalables à l'élaboration de la convention de télétravail entre la direction et le télétravailleur seront présents le chef de secteur et le référent télétravail sur notre direction. Chaque fois que ce comité se réunira, un compte-rendu sera fait avec restitution aux OS. Supplémentairement, une restitution sera faite à mi-parcours dans le cadre du CTL de mai ou juin 2019.

→ Les cadres de la direction (chefs de services) ont été sondés. Les collègues potentiellement intéressés sur le poste seraient au nombre de 40 (dont 60% de femmes).

Précision : Notre application – EIFEL (NSI-Gestion et HR-ACCESS) – n'était pas télétravaillable au démarrage. En effet, dans notre direction nous ne pouvons avoir 2 VPN simultanément sur un poste de travail. Après analyse de la DG, la connexion à EIFEL ne se fait pas par VPN, mais par la connexion à un portail. Donc, autorisation a été donnée par décision du 26 mars 2019.

→ Equipements : Commande a été passée par la Direction Générale pour équiper d'ordinateurs portables les télétravailleurs de la DGFIP auprès d'un fournisseur chinois. Il est en rupture de stock, car cela représente de 5 000 à 10 000 unités. Les ordinateurs seraient des 15 pouces. Les ports USB seront désactivés pour éviter tout problème de piratage. Les collègues qui travaillent sur double écran dans les locaux de la direction ne seront pas équipés identiquement par la direction à leur domicile. De même pour les chaises ergonomiques, le télétravailleur en sera pour ses frais. Toutefois, vu le stock d'écran que possède la direction locale, celle-ci va étudier la possibilité d'en équiper les intéressés. Mais le stock a ses limites ... ? Est-ce à dire qu'il n'y aurait que les 1^{ers} bénéficiaires qui bénéficieraient de cette mesure de clémence, jusqu'à épuisement du stock ?

→ Organisation matérielle du télétravail : Le module horaire du télétravailleur va déterminer la journée de celui-ci et par conséquent la volumétrie du travail à faire. L'interruption méridienne est déterminée librement lors de la signature de la convention dans le cadre du RI, avec un minimum de 45 minutes. Cependant elle est fixée dans le marbre pendant toute la durée de la convention. Dans quelles conditions, la quantité de travail va-t-elle être fixée ? La surcharge de travail guette-t-elle le télétravailleur ? La direction a dit qu'il faut faire les choses avec souplesse. Les conditions de travail du télétravailleur doivent être les mêmes que dans les locaux de la direction. Il s'entend – dit-elle – que dans une journée de travail dans les locaux, les agents ne font pas 7h42 ou 7h36 ou 7h30 dans leur journée, ils font des pauses. Bien sûr ceci doit être fait de façon raisonnable. Le télétravailleur doit être joignable chez lui au cours de sa journée de travail comme il le serait à son poste à la direction. Quant aux usagers qui appelleraient en journée, ils appelleraient sur le numéro de fixe du bureau du télétravailleur. Le transfert d'appel étant fait au préalable la veille du jour de télétravail (comme la préparation de celui-ci), le numéro de téléphone personnel du télétravailleur n'apparaît donc pas pour l'utilisateur. À ce propos, les organisations syndicales ont demandé s'il était possible de désactiver le transfert d'appel automatiquement à la fin de la journée. En effet, arrivé à la fin de sa journée de télétravail, si le collègue est appelé sur le poste de son

bureau tardivement, le transfert se fera alors et celui-ci va répondre alors que c'est un usager qui appelle. *Vu le standard que l'on possède sur la direction, cela doit s'avérer possible, a répondu la direction. C'est à l'étude ... **Affaire à suivre.*** Mais si le télétravailleur a besoin de joindre un interlocuteur professionnel, alors nécessairement son numéro de téléphone privé apparaîtra à son interlocuteur. D'où la nécessité d'une 2^{ème} ligne téléphonique ... qui serait à la charge de la direction ? *C'est une piste de réflexion à l'étude dixit la direction... **Affaire à suivre.*** La section FO dénonce des dérives potentielles (cf. liminaire) concernant le télétravail. La section **FO-DGFIP** sera toujours disponible pour défendre les collègues en cas de problèmes et de dérives ... Elle suivra de près ce dossier. N'hésitez pas à la contacter en cas de soucis.

④ Bilan FORPRO :

Le bilan de la formation professionnelle 2018 a été fait. La direction locale avait fait appel aux bonnes volontés auprès des collègues pour intégrer le « pool » de formateurs locaux. L' effectif de ce « pool » a été fortement renouvelé en septembre 2018 avec l'apport de 3 nouveaux entrants. FO est pour la formation présentielle et invite les collègues qui veulent être formateur à contacter les services RH. À ce propos, un appel aux formateurs en bureautique sera lancé par le service des ressources humaines local prochainement. À l'heure actuelle, ces formations sont faites auprès de l'IGPDE et ont un coût certain. La qualité de formateur est adossée à l'existence d'un support. Ce qui est souvent le cas. Concernant les tutoriels (logiciel de présentation) – en local – , leur conception se ferait sur le temps personnel, ce que FO dénonce.

⑤ Points divers :

Devenir de la DSFP, notamment au niveau de l'agence comptable ... La section FO a posé la question suivante en relation avec la circulaire du 10/12/2018 « Bâtir un nouveau réseau » qui indiquait qu'il y aurait autant d'agences comptables que de groupements hospitaliers : « la scission en 4 groupements hospitaliers de l'APHP va-t-elle aboutir à la création de 4 agences comptables différenciées en remplacement de la structure DSFP-APHP ? ». *La direction a répondu que « la DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins) et la direction hospitalière sont a priori contre. Pas d'intention de la part de Martin Hirsch. La création des 4 groupements hospitaliers n'aura pas d'incidence sur la DSFP ».*

Concernant l'affectation des cadres A sur les postes au choix ciblant les Directions Nationales Spécialisées et plus particulièrement la DSFP-APHP , les entretiens à la DSFP-APHP ont-ils été conduits par la Centrale ou par la Direction locale ? Quels sont les profils recherchés, avez-vous été sondé sur les critères des profils ? Pouvez-vous affirmer qu'i n'y a aucune liaison avec CAP 2022 et quelle est l'incidence de celle-ci sur ces recrutements ?

Réponse de la direction : *Les entretiens ont été menés par la direction locale en la personne du fondé de pouvoir et du responsable du pôle Gestion Publique et de la MMR. La section FO n'a eu qu'une réponse partielle à sa question pourtant précise. Nous y reviendrons, les sujets et les débats de ce CTL ayant duré relativement longtemps ...*

Sondage Télétravail : *Tous les services ont-ils vraiment été sondés pour le télétravail ? Réponse affirmative de la direction.*

Heures supplémentaires à la DSFP-APHP : *Existent-elles toujours ? Sont-elles défiscalisées (la mise en place est déjà faite sur l'APHP) ? ... Les crédits budgétaires sont-ils les mêmes que pour les vacataires ?*

Réponse de la direction : *Il y en a toujours. Les crédits budgétaires concernant les heures supplémentaires sont différenciés de ceux concernant les vacataires. La façon dont elles sont défiscalisées ne ressort pas de notre compétence.*

Création d'une boîte aux lettres à la porte de la DSFP-APHP :

Réponse de la Direction : *Il en existait une sur le site de Victoria. Pour des raisons de sécurité des chèques à l'installation sur le site de Tenon, il avait été décidé de ne pas en installer. Mais un SAS supplémentaire devrait être créé avec une paroi en verre et des montants en dur. Cette nouvelle conformation devrait permettre d'en créer une.*

Question récurrente sur la cantine (déjà posée par la section FO locale) :

Tous les plats sont salés. Qu'en est-il de la demande faite en son temps par notre section pour avoir des plats non salés ?

Réponse de la direction : *Tous les bacs à légumes à droite (donc côté grillade) devaient être non salés.*

.....**Affaire à suivre** ...

Médecine du travail :

Obligation est faite à l'agent de venir au boulot puis de dépointer et ensuite de repointer, le temps d'absence étant ensuite crédité par le service Ressources Humaines. Serait-il possible d'être convoqué plus tard ou plus tôt pour éviter de dépointer ? Même plus, serait-il possible d'octroyer une autorisation d'absence pour la demi journée concernée ? ... En effet pour éviter de perdre son crédit d'heure, ce serait la meilleure solution, cela éviterait que l'agent court continuellement contre la montre ...

Réponse de la direction : *Tous les cas de figure seront à l'étude ... **Affaire à suivre...***