Groupe de travail du 30 novembre 2021

Bilan Télétravail : en période de crise et perspective dans le cadre du nouveau protocole

Montreuil, le 30/11/2021

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr **Suivez-nous sur facebook ou twitter :** : @cgt.finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

Ce groupe de travail intervient en pleine menace de reprise de **crise sanitaire** avec les annonces gouvernementales d'une 5ème vague liée au variant delta, et l'arrivée du variant Omicron.

Cela est confirmé par l'augmentation de cas COVID et du nombre d'agents en quatorzaine à la DGFIP ainsi que les mesures drastiques prisent dans de nombreux pays voisins confrontés à une reprise forte de la crise sanitaire.

Des messages ont rappelés à la vigilance et la nécessité du maintien des gestes barrières.

Pourtant, le recours au télétravail n'a pas fait partie des préconisations. La ministre du travail Elisabeth Borne s'est contentée d'inviter:»les employeurs à favoriser le travail à distance et à définir les règles avec les représentants des salariés».

Nous revenons vers vous, suite au courrier que nous avons envoyé en ce sens au DG pour savoir ce qu'il en est au cas particulier à la DGFiP.

Vous le savez, la CGT Finances Publiques revendique la remise en place du télétravail en mode crise sanitaire pour les agents volontaires.

Le télétravail reste pour nous la mesure barrière la plus efficace pour sauver des vies.

En effet selon les retours du terrain que nous avons, le port du masque dans les bureaux «collectifs» n'est absolument plus respecté et ce, depuis plusieurs mois.

Aujourd'hui, la DGFIP envisage t'elle de recourir à nouveau au télétravail de crise et y est-elle prête ?

Quelles mesures ont vocation à être mis en place dans ce cadre ?

☛ **Concernant votre «Bilan du télétravail en période de crise sanitaire»,** vous présentez les mêmes documents que les mois précédents, avec le même satisfecit. Or nous sommes toujours en période de crise sanitaire et les conditions de travail, tout comme le travail en lui-même, se sont retrouvés en mode dégradé sur la période du bilan déshumanisé que vous présentez.

Les inégalités sociales ayant été exacerbées par la crise, la disparité du vécu des collègues en télétravail comme en présentiel est frappante. Les réalités de Bercy ne sont pas celles de province ou même des services territoriaux de Paris.

Nous faisons malheureusement avec les personnels le constat des dégâts sociaux et humains (psychiques -syndrome dépressifs- comme physiques -TMS, troubles visuels...-) que vous refusez toujours de voir. Vous mettez sous le tapis volontairement toutes références aux conclusions défavorables du «Retex» sur le télétravail dans la fonction publique pendant le confinement.

C'est donc encore une accumulation de chiffres et d'actions menées que nous qualifierons de «non sincère» car déconnectée de la réalité des organisations comme des agent-e-s.

☛**Concernant votre bilan de la mise en place du télétravail pérenne «hors crise» :**

La CGT Finances Publiques a demandé une analyse des motifs de refus de télétravail, ainsi que les impacts du volume de télétravailleurs sur les organisations du travail dans les services.

Selon le DG lors de la dernière visio, le volume des refus de télétravail s'élèverait à ce jour à moins de 400 au total sur les 50 546 autorisations de télétravail qui ont été accordées au 31 octobre 2021.

«L'écart entre le nombre d'autorisations et le nombre de télétravailleurs (pic de 48 828 télétravailleurs en avril 2021) s'expliquerait par la prise en compte de la formule mixte qui nécessite 2 autorisations de télétravail (ponctuel et régulier) pour un seul télétravailleur».

Or, aujourd'hui vous nous présentez comme seule nouveauté une analyse des nombres et des motifs: 146 refus de télétravail et 47 recours engagés suite à ces refus au 31 octobre 2021 (dont 45 recours hiérarchiques et 2 recours en CAPL).

Quels sont les bons chiffres ? Ceux du DG ou bien ceux que vous nous communiquez ?

Pouvez -vous expliquer ces différences entre les 400 refus annoncés par le DG et vos chiffres ?

De plus, d'après nos remontées nous sommes loin de la réalité vécue par les agent-e-s.

En effet, comme vous l'écrivez « Le nombre de refus de télétravail est faible et les recours exercés contre une telle décision demeurent très faibles, témoignant ainsi de la qualité de la concertation menée entre le chef de service et l'agent.»

Vous dites concertation ?

Comment appelez-vous l'autoritarisme, le chantage aux objectifs, la menace au maintien sur un poste,liés à la nécessité de service (veto absolu) de certains chefs de services ?

Cela conduit les agent-e-s à se censurer et limiter leurs demandes de télétravail à ce qui sera accepté. En effet lors des réunions de service ou en entretien préalable, nous avons de nombreux témoignages qui nous affirment que les chefs de services mettent en avant le télétravail en jours flottants qu'il leur est plus facile de refuser ultérieurement pour nécessité de service, comme l'atteste vos chiffres qui plébiscitent les jours flottants.

D'autres témoignages concernent la limitation du nombre de jours posés, où d'acceptation uniquement de jours flottants qui sont même parfois annoncés comme refusés d'office du fait des sous effectif, de la charge de travail et des nécessité de service en présentiel.

Nous avons déjà fait remonté ces situations de fait à plusieurs reprise sans prise en compte par vos services.

A la décharge des chefs de service, la DGFIP ne met pas à leur disposition les moyens nécessaires tant humain que matériel pour assurer de façon normale la mise en place du télétravail pérenne.

Aussi pour la CGT Finances Publiques ce bilan «de croisière du télétravail hors crise» déjà présenté au CHSCTM le 29 octobre 2021, qui omet toujours la réalité du vécu des services et la frustration des collègues, n'est pas plus sincère que celui en mode crise !

La DGFIP en sa qualité d'employeur doit assumer ses responsabilités et mettre en oeuvre tous les moyens, pour permettre à tous les agents volontaires d'accéder au télétravail au niveau qu'il souhaite. Pour cela elle doit agir sur ses marges organisationnelles et créer les emplois nécessaires pour assurer la pérennité de toutes nos missions.

L'employeur doit aussi agir sur les facteurs d'exposition aux risques qui ont été clairement identifiés (absence d'ergonomie des postes de travail, absence de formation, organisation du travail et des collectifs de travail, isolement etc).

Pour la CGT Finances Publiques un espace documentaire en libre service, des formations à distance et du coaching low-cost ne constituent pas une réelle démarche pro-active envers les salariés, mais un cache misère.

Par ailleurs, nous n'avons rien sur les retours des premiers travaux de l'ANACT sur le télétravail et l'encadrement, notamment sur la méthodologie développée et l'implication de la DGFIP: création d'un lieu d'échanges dans un collectif de service à l'occasion de la mise en place du télétravail, méthode d'auto-diagnostic permettant aux cadres d'évaluer et de suivre la mise en place du télétravail...

Rien non plus sur ce que vous comptez mettre en oeuvre pour la campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels 2021 2022 . Sur ce sujet la secrétaire générale du Ministère a pourtant porté un point d'attention particulier (dans sa note du 22 octobre 2021 à destination des chefs de service autonome) sur les risques liés aux projets de réorganisations et aux nouveaux modes de travail, notamment le télétravail.

☛Concernant Les perspectives d'actualisation du protocole DGFIP dans le cadre de la déclinaison de l'accord-cadre de la fonction publique du 13 juin 2021 :

La CGT Finances Publiques ne peut que constater qu'en matière de télétravail la DGFIP persiste et signe,dans son absence d'ambition avec pour seul projet l'actualisation du protocole DGFIP soumis au dialogue social au premier semestre 2022 après déclinaison au niveau ministériel d'un accord télétravail en cours de négociation.

De la même façon que vous êtes passé en force sans entendre les organisations syndicales, toutes défavorables au contenu de votre protocole télétravail du 19 avril 2021. Vous avez dès le 15 juin 2021 mis en place le télétravail pérenne ,sans même attendre la présentation de l'arrêté ministériel et du protocole ministériel en CTM.

Grâce au levier du veto de la raison de service, vous vous exonérez de tout règlement et obligations, pour vous approprier le télétravail au dépend des personnels.

Aujourd'hui vous annoncez un simple toilettage de votre merveilleux protocole sur les bases de l'accord fonction publique signé le 13 janvier 2021, sans rentrer dans les détails hormis le dérisoire forfait télétravail de 2,5 € par journée télétravaillée dans la limite de 220 € par an qui ne satisfait personne.

Mais, rien sur la santé au travail, l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail, la protection des données, les tiers-lieux que vous utilisés déjà, et «l'établissement d'une culture de confiance managériale »qui figurent dans cet accord.

De la même façon, vous n'évoquez pas les travaux relatifs à un projet d'accord Ministériel sur le télétravail pourtant en cours. Or pour la CGT Finances Publiques cet accord Ministériel ne doit pas porter que sur le réglementaire ou le matériel mis à disposition mais aussi sur les conditions de vie au travail dont l'organisation du travail, l'ergonomie des postes de travail, les risques professionnels, l'immobilier et l'indemnitaire...

Nous ne vivons définitivement pas sur la même planète !

Mais la CGT Finances Publiques continuera à porter les revendications construites avec les personnels afin de faire du télétravail un vrai vecteur de progrès social par l'amélioration des conditions de vie au travail.

Nous nous arrêterons là pour poursuivre lors de l'évocation de chaque fiche.