

Objet

Liminaire CFDT-CFTC – Groupe de Travail Télétravail du 5 octobre 2020

Monsieur le Président,

Une crise sanitaire sans précédent a précipité, du jour au lendemain, des milliers d'agents de la DGFIP dans un ersatz de télétravail, contraint, sans préparation, dans des conditions rien moins qu'optimales, parfois sans matériel ad hoc, parfois avec des enfants à occuper en parallèle des obligations professionnelles qui persistaient.

Nos collègues ont pourtant démontré leur adaptabilité et leur implication.

Des tâches, qui jusque là avaient été identifiées comme non télétravaillables, se sont finalement révélées télétravaillables. Des solutions matérielles ont été trouvées et déployées pour assurer la continuité du service public et de l'activité de la DGFIP.

Preuve que quand on veut on peut ! Ce n'est que contrainte et forcée par des événements extérieurs que la DGFIP a instauré ce qui ressemble à un télétravail massif.

La **CFDT Finances Publiques** et la **CFTC** attendent plus de volontarisme de votre part, car vous le dites vous-même dans vos fiches de travail, si en 2019 il y a eu un nombre plus important de télétravailleurs : 3539 contre 473 en 2018 c'est en grande partie lié aux grèves de décembre 2019.

Alors qu'au plus fort de la crise, 32 261 agents étaient en télétravail, et que vous vous gargarisiez des 12 000 agents qui étaient encore dans cette organisation du travail en août, force est de constater qu'ils ne sont plus que 5 638 au 28 septembre moins qu'en février 2020 avant le confinement.

Pourtant, l'épidémie n'est pas endiguée, elle aurait même tendance à repartir de plus belle et les consignes sont partout de privilégier la distanciation sociale. Partout... sauf apparemment à la DGFIP. Pourquoi obliger des agents à venir 5 jours sur 5 alors que le risque est bien présent ? Pourquoi imposer le port du masque plus de 10 heures par jour alors que, une nouvelle fois il a été prouvé que le télétravail était possible et était même plébiscité par les agents eux-mêmes ? Le télétravail est un geste barrière à part entière.

Vous nous dites que le matériel, les applications ne sont pas adaptés mais... la crise a montré le contraire.

Du matériel a bien été déployé pour 32261 agents et les applications n'ont pas été un frein aussi insurmontable que vous voulez bien nous le faire croire. Alors pourquoi, le 28 septembre n'y a-t-il que 5638 télétravailleurs ?

Est-ce parce que le management à la DGFIP reste arc-bouté sur de vieux préjugés qui consistent à vouloir avoir tous ces agents sous les yeux ? Y a-t-il toujours une suspicion sur la productivité des agents en télétravail ? D'ailleurs quand les agents sont chez eux, télétravaillent-ils vraiment ?

Toutes ces questions méritent qu'on s'y attarde car sans formation des managers au télétravail, ce dispositif ne pourra pas être déployé à grande échelle.

Les études récentes montrent que la productivité des télétravailleurs est de 5 à 30 % supérieure à celles des salariés au bureau. Et ce n'est pas tout. D'autres études ont démontré que le télétravail améliore la qualité de vie des salariés au travail et par

conséquence accroît leur motivation et leur implication. Le télétravail offre aussi bien d'autres avantages. Nous ne vous en ferons pas une liste à la Prévert. Nous vous renvoyons simplement au site de notre ministère qui vante toutes ces études.

Nous prenons acte aujourd'hui, avec ce GT, de votre volonté de faire évoluer les choses. Cependant, nous nous mobilisons pour que le télétravail soit négocié dans le cadre d'un dialogue social de qualité car la **CFDT**, elle, réfléchit depuis vingt ans déjà à cette organisation du travail et est en mesure de vous faire des propositions concrètes

Nous insistons également sur la nécessaire distinction à opérer entre le télétravail tel que défini dans l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 et le « travail à distance », qui renvoie à une organisation de travail plus nomade, dans des tiers lieux, pour laquelle il n'existe pas de règles bien établies.

Lors du déploiement des ordinateurs portables, ayant vocation à équiper 60 % des agents de la DGFIP, il conviendra donc de bien cibler ceux à destination des télétravailleurs de ceux prévus pour les personnels nomades.

Le décret encadrant le télétravail occasionnel est enfin paru , mais il ne met pas fin pour autant aux "zones grises" organisationnelles dans lesquelles se trouvent nombre de télétravailleurs de la DGFIP :

- Quelle prise en charge financière des frais occasionnés ? Nous pensons plus particulièrement à l'achat d'un fauteuil adapté, de la prise en charge des frais liés à l'électricité, la connexion internet...
- Quelles modalités de prise en compte des heures supplémentaires ? Il est illusoire de penser que les agents s'arrêtent tous de travailler à 17h. On sait tous autour de cette table que lorsqu'un dossier est entamé, l'agent le terminera.
- Mais aussi : comment éviter que vie personnelle et vie professionnelle s'entremêlent ?
- Comment éviter l'isolement professionnel ? les risques du travail sans bureau ni collègues sont réels et obligent à une réflexion sur les mesures à prendre pour pallier à cet isolement.
- Comment comptez-vous gérer le droit à la déconnexion ?

L'instauration du télétravail à la DGFIP est un chantier majeur qui préfigure l'avenir du travail en général.

La DGFIP doit veiller à ne pas exclure certains personnels au motif que leurs missions ne sont pas télétravaillables ou pire qu'il n'y a pas de matériel à leur proposer.

La **CFDT-CFTC** attend donc de ce GT un engagement fort de la DG sur la prise en compte des questions liées au travail, à la qualité du travail et à la qualité de vie au travail, et donc des véritables enjeux d'une organisation de travail.

Les élu(e)s **CFDT-CFTC**
Nadine Gerst, **CFDT**
Stéphanie Mounier, **CFTC**