

Objet : Groupe de travail "Télétravail"

Parce que nous avons défendu de longue date le droit au télétravail dans la fonction publique, parce que le télétravail est devenu structurant dans l'organisation du travail des agents de la DGFIP et enfin parce qu'il est nécessaire d'écouter les agents pour défendre leurs conditions de vie au travail, la **CFDT Finances publiques** a lancé au printemps 2022 une grande enquête sur le télétravail à la DGFIP.

10 000 agents de tout grade ont répondu, soit 10% de la population DGFIP. En matière d'outil statistique, on peut donc considérer que l'échantillon est suffisamment large et représentatif de la population DGFIP pour que les réponses soient exploitables et extrapolables.

Les agents se sont prononcés sur de nombreux sujets. Notre délégation attendait ce GT pour vous exprimer leurs voix.

Avant toute chose, l'enquête a révélé que le télétravail avait (pour 80% d'entre eux) amélioré la qualité de vie des agents de la DGFIP qui ont pu mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Si certains cherchent encore des motifs pour déployer le télétravail : la réponse est là !

Pour autant, et alors que le protocole prévoit 3 jours de télétravail maximum par semaine, l'enquête a révélé que nombre d'agents se sont autocensurés quand il s'est agi de choisir leur module. Les refus oraux ne seraient pas rares mais invisibles dans les statistiques. Dans ces conditions, notre alliance est plutôt circonspecte devant les chiffres que vous présentez ce jour concernant le nombre de refus de télétravail et le nombre de recours, d'autant que l'octroi de jours flottants cache souvent un refus déguisé. Si vous en vantez la souplesse, de nombreux répondants à notre enquête ont plutôt exprimé la difficulté à poser leurs jours flottants qui, bien souvent, leur sont refusés pour nécessité de service.

De nombreux sujets ont été remontés.

D'abord sur les outils - matériels et numériques.

Si la DGFIP a fait - reconnaissons-le - des efforts considérables, dans un laps de temps contraint, pour équiper ses agents en matière de matériel informatique, il reste encore des progrès à faire.

Notamment en matière de téléphonie :

- les agents doivent pouvoir être équipés de smartphone pour répondre aux appels des usagers, sans que cette mission ne "retombe" sur les seuls agents en présentiel;
- les agents doivent pouvoir contacter les usagers mais aussi leurs collègues ou chefs de service sans avoir à utiliser leur téléphone personnel

Si l'échelle locale permet de répondre au plus près des besoins de l'agent, certaines décisions d'équipement doivent être impulsées par la DG. Notre alliance demande le déploiement d'un plan national de mise à disposition de matériels de base que sont bien évidemment les ordinateurs mais aussi les fauteuils, les double-écran, les sacs ou sacs à dos.

Au-delà du matériel, les agents ont fait part d'encore trop nombreuses applications non télétravaillables dont une très utilisée par nos collègues de la sphère gestion publique : Xémélios. Cet applicatif qui valide et ordonnance les salaires des agents de la fonction publique territoriale est utilisé par nombre d'agents qui travaillent dans les SGC et qui ne peuvent par conséquent télétravailler. Les disparités entre services doivent disparaître : la DGFIP doit non seulement, et sans tarder, rendre toutes les applications télétravaillables et identifier aussi finement que possible les missions et tâches au sein de ces missions qui sont télétravaillables.

Les agents ont aussi réclamé des outils collaboratifs dignes de notre administration et de l'image de modernité qu'elle veut véhiculer. Votre projet ETNA (environnement de travail numérique de l'agent) semble vouloir aller dans ce sens. Les agents en télétravail comme ceux qui ne le sont pas sont en attente de tels outils qui pourront dans le même temps alléger les messageries saturées et limitées.

Ces matériels, aménagements et outils sont nécessaires à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents. Le rapport de l'ANACT n'en dit pas moins. D'ailleurs, les agents du Jura (dont ceux qui télétravaillent) sont équipés d'un double écran, de téléphone portable, d'un fauteuil de bureau, de sacs à dos de transport du matériel.

L'écoresponsabilité ne doit pas être en reste en matière de télétravail. Si le télétravail réduit les déplacements, il peut aussi être à l'origine du recyclage des matériels inutilisés. Pour preuve, nous tenons à citer une initiative de la section **CFDT** 53 qui a obtenu de la direction locale que soient réutilisés les meubles de bureau dans un tiers lieux, tout juste créé, plutôt que de les destiner au rebut. Le télétravail doit aussi pouvoir concilier la souplesse de la négociation au niveau local et l'écoresponsabilité.

L'accord signé en juillet dernier prévoit que tous les agents impactés par le télétravail, c'est-à-dire aussi bien ceux qui télétravaillent que ceux qui ne télétravaillent pas, suivent une formation obligatoire. C'est une demande forte de notre alliance au niveau ministériel et nous entendons la voir déclinée au sein de la DGFIP. Ces formations doivent être l'occasion d'amener une réflexion sur l'organisation du travail dans chaque service et de faire apparaître noir sur blanc la notion de charge de travail. Car c'est bien un point qu'a révélé notre enquête, le sentiment pour ceux qui ne télétravaillent pas que toute la charge de travail leur incombe. Pour en finir avec cette idée de "téléglanoulle" véhiculée parfois au plus haut niveau, tous les agents doivent être formés au télétravail.

Vous nous renvoyez à un cycle de discussion au premier semestre 2023. La **CFDT** et la **CFTC** y participeront parce nous avons des revendications et des propositions concrètes à porter et qu'il s'agira de trouver des solutions pour répondre aux attentes des agents. Cela étant, notre alliance vous rappelle que l'accord majoritaire signé le 11 juillet dernier est de pleine application et que certaines mesures doivent d'ores et déjà être appliquées sans attendre. Il en est ainsi de la mise en œuvre des HMI en distanciel qui sont encore trop souvent refusées aux sections locales au motif que la DGFIP n'a pas encore décliné cet accord. Notre alliance vous demande donc de communiquer vers vos directeurs afin que les dispositions de l'article 16 du protocole soient respectées et notamment en cette période de campagne pour les élections professionnelles.

Le fonctionnaire télétravailleur n'est pas un fonctionnaire différent de l'agent en présentiel. C'est pourquoi, dans un souci d'équité, notre alliance demande à l'administration d'octroyer des tickets restaurant aussi bien aux agents ne bénéficiant pas d'un service de restauration collective qu'aux agents en télétravail. De même le montant de l'allocation forfaitaire de 220€ par an est aujourd'hui bien dépassée par l'augmentation des coûts de l'énergie (chauffage et électricité notamment). Notre alliance demande une réévaluation de ce montant.

S'agissant des fiches à l'appui de ce GT, notre délégation y reviendra tout au long de nos échanges.

Les représentants **CFDT-CFTC** à ce groupe de travail :

Florence BOCHNAKIAN et Karine ROUSSEAU pour la **CFDT Finances publiques**

David LEYRAT pour la **CFTC DGFIP**