

COMPTERENDU GT TÉLÉTRAVAIL DU 26 OCTOBRE 2017

Ce GT dit de concertation n'était en fait un GT bilan d'étape de l'expérimentation télétravail à domicile à la DGFIP.

La délégation CGT Finances publiques s'est étonnée en préalable de la méthode ; la tenue de ce GT national intervenant alors même que les bilans locaux n'ont pas eu lieu dans les instances représentatives locales (CHSCT, CTL) des directions expérimentales et en l'absence de passage en CAPL des refus d'attribution du télétravail à la moitié des agents demandeurs.

De plus en l'absence de consultation de tous les agents demandeurs ayant participé ou non à l'expérimentation, cette réunion dite de bilan ne pouvait être comme le reste du dialogue social qu'une réunion d'information.

Pour l'instant après un premier bilan « positif » une deuxième vague d'expérimentation doublera le nombre actuel de télétravailleurs expérimentaux passant ainsi de 150 à 300 agents concernés. La généralisation n'interviendra qu'au deuxième semestre 2018.

La DG veut baser cette expérimentation sur la « confiance », mais veut prendre son temps en prolongeant l'expérimentation pour corriger et améliorer le dispositif mis en place en phase 1 en particulier au niveau applicatif.

Sur le premier point de méthode, la DG a répondu qu'elle était sur une « optique de cadrage national des expérimentations, la motivation des refus et le passage en CAPL de ces refus n'interviendront normalement que dans la phase de généralisation ».

Ce GT n'a donc fait que survoler les problématiques liées à la mise en place du télétravail à la DGFIP.

FICHE1- PRÉFIGURATION DU TÉLÉTRAVAIL À LA DGFIP :

La CGT a dénoncé l'opacité des critères de sélection et l'application minimaliste du décret fonction publique notamment sur la non prise en charge des coûts induits (assurance, abonnement téléphone et internet, sécurité électrique...).

La DG s'est réfugiée derrière la note Ministérielle qui décline le décret fonction publique au Ministère, que ne fait qu'appliquer stricto sensu la DGFIP.

La DG a expliqué que le premier critère de sélection était lié à l'éloignement domicile travail.

La CGT a proposé de retenir plutôt celui du temps de transport correspondant plus à l'esprit de la motivation de ce critère.

Sur le deuxième critère de l'autonomie de l'agent, la CGT a pointé le danger de l'arbitraire de ce critère, celui-ci étant laissé à la seule évaluation du chef de service sans recours possible de l'agent.

La CGT Finances publiques a également dénoncé l'attitude de certaines directions au travers de plusieurs cas de refus d'accès au dispositif exceptionnel de télétravail à destination de collègues en difficultés médicales ou sociale au prétexte de l'expérimentation du télétravail à domicile.

Ce dispositif exceptionnel mis en place depuis 2012 concerne une centaine d'agents et est totalement indépendant de l'expérimentation menée aujourd'hui.

La DG confirme que le dispositif exceptionnel en faveur des agents en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions pour des raisons médicales ou sociales est maintenu et n'a rien à voir avec l'expérimentation mais qu'il y a bien dans ce cadre la signature d'une convention entre l'agent et sa direction.

Une consultation des agents bénéficiant du dispositif exceptionnel a d'ailleurs été mise en oeuvre et les réponses sont très positives. Les demandes sont en augmentation à la suite de la publicité faite autour de l'expérimentation.

La DG s'est engagée à faire un rappel du cadre de ce dispositif exceptionnel aux directions.

FICHE 2- POURSUITE DES TRAVAUX RH

Un groupe de travail «manager à distance» s'est tenu au cours du premier semestre 2017 qui devrait permettre la constitution d'un guide à partir de 26 fiches méthodologiques sur les changements induits par le télétravail sur le pilotage et le suivi de l'activité à distance. La problématique a été élargie au travail à distance déjà pratiqué dans plusieurs services de la DGFIP (SIE, SAR...).

La CGT Finances publiques a demandé communication de ces fiches et du guide.

Deux modules d'e-formation de 50 minutes, un à destination des télétravailleurs l'autre à celle des cadres encadrants (règlement, enjeux, déontologie et sécurité) sont en cours de conception à l'IGPDE. Là aussi la CGT a dénoncé la méthode qui laisse les agents et leur collectif de travail seuls face à une nouvelle conception et organisation du travail, sans réunion et formation présentielle.

La DG a convenu de mettre en oeuvre un dispositif présentiel en complément des e-formations.

La CGT est intervenue au sujet de la restauration pour demander la généralisation de l'attribution de titres restaurants aux agents en télétravail, le bénéfice de l'action sociale en matière de restauration devant s'appliquer à tout agent en situation de travail quelque soit le lieu de travail.

Un code absence télétravail neutralise la journée de télétravail à hauteur du module horaire choisi par l'agent dans son service.

Il est constaté dans le privé une augmentation de productivité du télétravailleur liée à l'absence de transport et à une meilleure qualité de l'espace de travail qui n'est ni reconnue en temps de travail ni financièrement. Or dans les documents de ce GT, ce phénomène est reconnu de façon sous jacente sans jamais être abordé ouvertement.

La CGT a donc demandé la transparence sur ce sujet.

Le droit à la déconnexion inscrit dans la loi dite «El KHOMRI» n'étant pas décliné dans la fonction publique, la CGT a demandé qu'un dispositif soit mis en place à la DGFIP pour qu'un vrai droit à la déconnexion soit mis en place.

La CGT a posé la question pratique du lieu de restauration et de la reconnaissance en accident de travail ou de trajet d'un agent qui serait accidenté en se rendant sur un lieu de restauration.

Pas de réponse de la DG qui va demander une expertise du bureau DRH3 «santé travail» du SG».

FICHE 3-ACTUALITÉ DES SOLUTIONS TECHNIQUES

Le portage du télétravail utilise le dispositif d'accès VPN (virtual private network) conçu dans le cadre des besoins de mobilité et de travail distant.

Actuellement 1000 accès sont ouverts pour les télétravailleurs ce qui implique de trouver rapidement les solutions techniques permettant d'ouvrir au moins un volume de connexion identique en volume dans l'optique de la future généralisation du télétravail.

Les problèmes applicatifs et de sécurité ne masquent pas la volonté de la DG d'avancer très lentement sur ce type d'organisation du travail. La DG se réserve un droit de tirage **lié à la définition de la nécessité de service** en privilégiant certaines missions et types de poste, ce qui ne correspond pas aux attentes des agents.

FICHE 4- PROJET DE DÉPLOIEMENT

Cette fiche donne la liste des nouveaux départements expérimentateurs, en moyenne 2 par inter-région qui devrait permettre la sélection d'un nombre limité à 150 nouveaux télétravailleurs d'ici fin 2017.

La généralisation du télétravail interviendra progressivement à partir du premier semestre 2018.

Une circulaire accompagnée de fiches techniques relatives au déploiement national est en cours de réalisation. Nous avons donc demandé sa communication.

En conclusion ce GT d'information nous a laissé une impression de déjà vu, nos interrogations restant souvent sans réponse ou en suspens jusqu'à la fin de l'expérimentation et l'élaboration d'une nouvelle circulaire fonction publique et de notes cadre toujours en attente.

La CGT Finances publiques demande encore et toujours un cadre clair protecteur pour les agents laissés seuls face à des vides juridiques ou organisationnels qui ne peuvent se concevoir dans le cadre de la généralisation de ce dispositif de travail.