

Compte rendu du Collectif Télé-Travail du 24 avril 2017

Présents :

CEN: Véronique Cinq (30), Gilette Tessier (18), Nathalie Ghio (05), Béatrice Chiron-Saich (44),

Séctions: Essonne (91) Claude Clouet

Animateurs BN: Patrick Sarabayrouse, Didier Laplagne

CADRE DU COLLECTIF :

Le conseil national de la CGT Finances Publiques de janvier 2017 a pris la décision de mettre en place un nouveau collectif de la CEN concernant le télé-travail pour aller à la rencontre des sections et des syndiqués et alimenter la réflexion de la CEN en vue de bâtir de nouveaux repères revendicatifs.

Pour sa mise en place et des raisons pratiques étaient invités à cette première réunion les camarades de la CEN et celles et ceux des sections qui ont été expérimentales.

La date du 24 avril correspondait à la veille de la CEN. Elle a donc été choisie afin de permettre à un maximum de camarades de la CEN de participer mais aussi de limiter les frais de transport. Le fait de ne tenir cette première réunion que sur une demi-journée s'explique également par cette proximité avec la CEN (délais de transport) et la volonté d'avancer rapidement pour la constitution de ce collectif.

Plusieurs sections expérimentales se sont emparées de ce sujet lors de tests et il est évident qu'elles ont un rôle moteur à jouer dans ce collectif.

Il s'agit de six sections (: 4 sections franciliennes la DISI Paris Normandie, l'Essonne, la DRESG, la Seine-et-Marne et 2 sections de province Cantal et Savoie; et de la centrale, une sous direction de l'administration centrale rentrant elle aussi dans le périmètre d'expérimentation).

Pour les sections qui n'ont pas pu participer à ce premier collectif, nous demandons si possible une contribution écrite synthétique, contenant vos constats, vos propositions vos débats de CE et les contacts avec les agents bénéficiant du dispositif.

Nous vous demandons aussi de nous faire remonter les documents de GT, CTL et CHSCT... fournis par l'administration.

Le prochain collectif du 18 mai permettra d'effectuer un bilan de ces expérimentations, sachant qu'aucun groupe de travail n'est prévu sur ce sujet à la DG au premier semestre 2017.

L'ODJ du premier collectif était le suivant :

- ▶ Élaboration d'une feuille de route à présenter à la CEN,
- ▶ Bilan et retour d'expérience des sections expérimentatrices,
- ▶ Recueil d'expériences et du revendicatif auprès d'autres organisations de la CGT,
- ▶ Réflexion sur les axes revendicatifs à proposer à la CEN,
- ▶ En parallèle réflexion sur un dispositif de communication et d'action...

INTRODUCTION

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de communication dans le cadre d'un contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

L'article 133 de la loi du 12 mars 2012 autorise les fonctionnaires relevant de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 à exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L.1222-9 du code du travail.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions et les modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique qui répond aux caractéristiques suivantes : ce dispositif repose sur le volontariat de l'agent, l'administration ne peut l'imposer mais n'est pas tenue de l'accepter.

L'autorisation de télétravailler est en effet accordée si la demande de l'agent est compatible avec la nature de ses activités et l'intérêt du service. Réversible, le dispositif peut être interrompu à tout moment...

Soumis à l'avis du Comité technique ministériel du 4 juillet 2016, **l'arrêté du 22 juillet 2016** précise les conditions d'application du télétravail au sein des ministères économiques et financiers notamment en ce qui concerne les activités éligibles, les modalités de prise en charge des coûts découlant directement du télétravail ainsi que les règles prévues en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé.

Ce texte écarte du bénéfice du dispositif les activités (et non les fonctions) exercées sur le terrain et celles exigeant une présence obligatoire sur site en raison notamment d'un contact permanent avec le public, de la manipulation de valeurs ou d'actes, des équipements matériels ou le traitement de données confidentielles dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux de l'administration.

Le télétravail à la DGFIP concerne essentiellement le travail au domicile de l'agent.

L'accès au dispositif de télétravail était jusque là réservé à la DGFIP aux seules situations d'agents en difficulté dans l'exercice de leur fonction, pour des raisons médicales ou sociales.

Une soixantaine d'agents étaient concernés, 3/4 pour raisons médicales et 1/4 sur critères sociaux ou familiaux. 78 % de ces personnels sont de catégorie A, 16 % de catégorie B et 6 % de catégorie C.

62 % sont des femmes. Leur moyenne d'âge est de 48 ans.

68 % de ces personnels sont affectés au sein de directions territoriales ou spécialisées et 32 % au sein des services centraux.

57 % de ces agents exercent leur activité en Île-de-France et 43 % en province.

Enfin, les fonctions les plus fréquemment exercées par les télétravailleurs sont notamment celles de rédacteurs en fonction dans les directions ou dans les services centraux et d'informaticiens.

Après un premier groupe de travail en septembre 2015, un groupe de travail sur les «expérimentations» ou tests du travail à domicile c'est tenu le 20 octobre 2017. La CGT Finances publiques au travers d'une lettre ouverte au DG avait exprimé son désaccord tant sur le fond que sur la méthode avec laquelle la DGFIP abordait le sujet du télétravail, la simple mise en oeuvre des obligations réglementaires n'étant toujours pas respectées et les impacts sur l'organisation de la chaîne de travail et des conditions de travail étant totalement occultés.

Toutefois le télétravail par définition recouvre aussi le travail à distance exécuté dans un télécentre pratique de plus en plus développée dans le secteur privé ou semi privé (CDC), mais non retenu à la DGFIP.

Le travail nomade où l'agent est amené à travailler en déplacement hors des locaux de l'administration (le temps de trajet étant reconnu comme temps de travail) concerne principalement les personnels de la DGFIP dits «itinérants» (vérificateurs, enquêteurs BCR SCRA ..., huissiers). Aussi pour l'instant ce type de missions et d'organisation du travail sont écartées du dispositif de télétravail mis en place à la DGFIP. Elles seront prises en charge par les collectifs métiers compétents.

Le travail déporté ou à distance qui se généralise à la DGFIP, est parfois assimilé au télétravail (CSP à distance en SIP, travail d'un SIE à l'autre, ou d'un SAR pour une trésorerie ou un comptable...mais aussi plateformes CDC, CIS, CPS). Or il s'agit d'une organisation du travail par laquelle le travailleur exécute ses tâches dans les locaux de l'administration. Ne s'agissant pas de télétravail, ces types d'organisation seront pris en charge par les collectifs métiers compétents.

Toutefois dans le cadre global de la mise en place de l'e-administration et de la restructuration globale du réseau de la DGFIP ces types d'organisation du travail pourront ultérieurement rentrer dans le champ du collectif télétravail, comme d'autres types d'organisations parallèles.

En effet nous sommes confrontés depuis les années 2000 à la généralisation d'organisations du travail nouvelles qui inspirent les dirigeants de nos administrations: les opens space «dynamiques» et les «sans bureau fixe» (espaces de travail ou les salariés n'ont plus de poste de travail attribué ni d'espace personnel).

A cela s'associe la généralisation du télétravail ou du travail déporté et nomade (le«flex») qui permet aux patrons d'accroître leur productivité de 22% en moyenne et d'économiser 2/3 des surfaces allouées à leurs salariés.

Un seul département test étant présent à cette première réunion le bilan des expérimentations sera effectué lors du prochain collectif prévu le 18 mai 2017.

TOUR DE TABLE

Dans les Alpes de Hautes provence (05), 2 EDR pratiquent le travail déporté leur permettant de ne pas se déplacer sur les sites sur lesquels ils sont en renfort. Cette pratique est demandée par d'autres agents de l'EDR afin de réduire leurs déplacements. Ils demandent aussi la possibilité de bénéficier du télétravail.

La Commission exécutive du 05 a travaillé à partir des documents et repères revendicatifs de la Banque de France et de la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) dans lesquelles le télétravail est implanté depuis plusieurs années.

Une présentation sera effectuée lors du prochain collectif.

Dans l'Essonne (91) qui est un des départements de test, la direction a annoncé la fin du test en juillet pour passer à la généralisation au mois d'août. Mais de nombreux retards se sont accumulés et ce calendrier est actuellement remis en cause.

Une première réunion en décembre 2016 avait exposé le projet, elle a été suivie en janvier par un CHSCT et un CTL. Constat a été fait que le protocole était mal défini.

Fin mars des ordinateurs ont été attribués avec un spécimen du «contrat» qui ont mis en évidence de multiples difficultés:

- ▶ la multiplicité d'applications nécessaires est parfois incompatible, surtout au niveau du recouvrement, pour être porté par un micro-ordinateur crypté sécurisé car le cryptage ralenti les applications. Le cryptage des clés a d'ailleurs dû être retiré pour permettre aux agents de travailler,
- ▶ la faible proportion de collègues retenus 28 sur 50 demandes, puis au final 25 collègues équipés,
- ▶ la limitation par l'administration de la période de télétravail à 1 jour ou 2 jours par semaine,,
- ▶ le test s'est réalisé au domicile de l'agent sans visite du médecin de prévention pour participer à l'aménagement du poste de travail ou du CHSCT. L'agent ne fait qu'attester du fait qu'il dispose d'un espace ou il peut s'isoler et ne bénéficie pas de l'assistance de la CID pour l'installation du matériel,
- ▶ les plages horaires ont été fixées mais sans contrôle effectif (droit à la déconnexion, séparation vie privée/vie professionnelle),
- ▶ l'assurance et la mise à disposition de la ligne Internet restent à la charge de l'agent en contravention avec les textes des circulaires,
- ▶ les agents bénéficiant de tickets restaurant ou d'une restauration collective sont exclus du dispositif lors qu'ils travaillent chez eux,

- ▶ les reconnaissances d'accident du travail au domicile sont en général rejetées en l'absence d'éléments de preuve.
- ▶ l'administration a refusé d'évoquer l'incidence et l'impact de la présence de télétravailleurs dans un service notamment sur le collectif de travail (risques organisationnel et risque d'isolement pour l'agent télétravailleur),
- ▶ les motivations des agents qui ont demandé à bénéficier du télétravail sont souvent liées à une amélioration possible de leur qualité de vie (temps de transport, meilleure articulation vie privée/vie professionnelle ...) mais sont malheureusement parfois aussi liées à une dégradation de leurs conditions de travail (postes de travail dégradés, relations professionnelles tendues...).

De l'avis général nous sommes confrontés à une forte demande des agents pour accéder au dispositif télétravail.

Les motivations sont multiples. Si certains y voient une possibilité d'épanouissement professionnel, d'autres malheureusement s'y voient contraints afin d'échapper à des difficultés professionnelles.

La DGFIP semble elle volontairement limiter l'accès du dispositif aux seuls agents volontaires et écarter une partie pour des raisons techniques ou référencées dans le décret.

Pour la DGFIP comme pour d'autres administrations le télétravail à domicile ne semble pas correspondre aux

choix organisationnels qu'elle envisage à court comme à moyen terme.

De nombreux manquements aux obligations de l'employeur public sont déjà constatés sur les modalités de mise en oeuvre dès avant les premiers bilans.

Les aspects conditions de travail et risques organisationnels ne sont jamais évoqués.

DÉCISIONS PRISES PAR LE COLLECTIF

Le point d'étape effectué sur le télétravail par la section de Savoie (73) étant particulièrement bien construit sera diffusé à la CEN et aux sections.

Une réunion du collectif sur le Bilan notamment avec les départements tests sans oublier les collègues atteints de pathologies ou de handicaps aura lieu le 18 mai 2017.

Une réunion élargie du collectif aura lieu le 19 juin 2017 en présence de camarades de la Banque de France et de la Caisse des Dépôts et Consignations et de syndicats de la Fédération des Finances où le télétravail est déjà mis en place afin de confronter leurs bilans et leurs revendications. De même une ou un camarade de l'UGICT CGT sera également invité pour exposer leurs travaux en matière de télétravail et de droit à la déconnexion.

Une présentation des travaux du collectif sera effectuée à la CEN de juin 2017.

Suivez-nous sur facebook ou twitter

f : @cgt.finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques)

t : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)