



## DECLARATION LIMINAIRE CTL N°4 du 31 mai 2021

S'il est un fait certain c'est que le télétravail a bouleversé durablement le monde du travail,. Il a accéléré dans certains secteurs de l'économie la robotisation, la digitalisation et la numérisation. A priori, cette crise sanitaire a constitué un accélérateur de 5 ans dans l'implantation de ces nouvelles technologies. L'une des conséquences de cette progression à marche forcée en contexte covid, est la disparition définitive de la moitié des emplois perdus au cours de cette pandémie. Son effet est essentiellement mesurable dans le secteur privé (quoique...)

La seconde conséquence mesurable dans tous les secteurs économiques y compris dans la fonction publique et dans notre administration, c'est l'organisation du travail, et sa déclinaison au sein de ses collectifs qui sort modifiée de cet épisode. Il faut néanmoins, savoir raison garder et se dire que la courbe exponentielle qui en a résulté, constitue un « point de crise », on ne devrait pas retrouver un tel pic de « travail confiné » enfin, c'est ce que sous-entend la vaccination.

Il s'agit bien là de la différence fondamentale entre le « télétravail confiné » et le télétravail au fil de l'eau tel qu'il a été souhaité par le législateur. Le télétravail « confiné » a constitué un des gestes barrières assurant la protection des agents. Les organisations syndicales dont la CGT ont poussé à son intensification dans l'objectif de protéger nos collègues. Les vagues successives, les nouveaux variants ont eu raison de la notion de volontariat, essence même du télétravail ; cette dernière s'est évaporée dans les miasmes du COVID... Il s'agit donc, concernant cette période, d'un abus de langage que de parler de « télétravail ».

Le point 3 fiche n° 1 rend compte de la période de « travail confiné en mode dégradé » ; ce dernier a été déployé comme mesure de prévention organisationnelle au niveau sanitaire. Selon les cas il a pu être demandé, accepté ou subi. Les situations sont hétérogènes, parfois même au sein d'une même direction, entre agents à qui on impose le « télétravail », alors que d'autres, volontaires, essuient des refus. Notre section syndicale s'est livrée à un travail de recensement en amont de ce CTL. Nous avons en effet demandé la mise en place d'un groupe de travail dont l'objectif était d'obtenir un modus operandi départemental en l'absence de protocole national. Le bilan de la direction rend compte statistiquement de cette période. Celui dressé par notre organisation sur un panel de 66 personnes, issues de tous les services, apporte un éclairage de l'intérieur et du vécu du télétravail dans notre direction. Ce que nous pouvons constater, c'est que le sujet est clivant. Selon les services, l'organisation mise en œuvre, les situations personnelles, les approches de ce mode de travail confiné n'ont pas été les mêmes. Certains « en sont revenus » pour des causes liées à l'articulation vie privée/vie professionnelle, sur le côté répétitif des tâches accomplies, sur la dilution des collectifs de travail faute d'outils de communication adéquats déployés au cours de cette période. D'autres y ont trouvé une organisation correspondant à leur attente et espèrent pouvoir continuer dans cette voie. Il n'y a donc pas d'unanimité. Cependant certains points saillants se dégagent de cette période :

- la nécessité d'avoir un matériel opérationnel et ergonomique : il est impératif d'avoir des conditions identiques à celle du travail en présentiel (double écran, fauteuil ergonomique, possibilité d'imprimer) ;

- remboursement des frais inhérents au télétravail : il est en effet incontestable qu'un glissement de la charge financière résultant de ce mode d'organisation se soit opéré de l'administration vers le télétravailleur (frais de repas, flux). A ce jour aucune compensation n'est prévue. La CGT revendique à nouveau les compensations qui doivent être faites aux télétravailleurs. Il est en effet inadmissible que depuis plus d'un an ce mode de travail coûte aux agents ;
- les agents s'interrogent sur leur sort en cas d'accident du travail ;
- la rupture des collectifs de travail entraîne un sentiment d'isolement des télétravailleurs plus ou moins prononcé selon leur situation personnelle. A aucun moment le bilan n'aborde cette question ;
- la qualité de la connexion internet interroge également les agents. Il s'agit là non pas de leur connexion internet personnelle mais de la capacité du réseau à prendre en charge la gestion concomitante des connexions traditionnelles et des VPN déployés. Il ressort des groupes de partage WHATSAPs créés par les utilisateurs de différents services, beaucoup de dysfonctionnements, des lenteurs, l'indisponibilité de la messagerie nomade et de certaines applications ;

Ce protocole nous est présenté pour avis. Ce dernier résulte du CTR boycotté par l'intersyndicale lors du CTR du 9 avril 2021 au cours duquel, ces dernières constataient un "passage en force" du DG sur ce sujet. Par ailleurs, ce protocole est présenté en anticipation des discussions toujours en cours portant sur le télétravail dans la fonction publique. Les conséquences de ce cycle de négociation sont susceptibles d'apporter des aménagements et/ou des modifications à celui présenté pour la DGFIP. Cette présentation pour avis bouscule la hiérarchie des normes, les accords et protocoles se déclinant de la fonction publique vers les directions et ministères la composant et non pas l'inverse.

La circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique d'État transmise aux ministères par Mme DE MONTCHALIN prévoit un assouplissement du « travail confiné » compatible avec l'amélioration de la situation sanitaire. Elle balise avec précaution un retour au régime de droit commun au 1<sup>er</sup> septembre avec l'application « (...) *du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé* ». N'est-il pas prématuré de présenter « pour avis » un protocole au niveau d'une des directions du MEF alors même que l'encapsulage ministériel n'est toujours pas défini ? Il nous semble par ailleurs, que cette déclinaison du retour à la normale nécessite de faire l'objet d'une communication spécifique (passage de 5 jours à 1 jour ...) et fasse un focus sur la situation des personnes fragiles, que la ministre de la transformation et de la fonction publique exclut de ce dispositif transitoire.

Concernant le nouveau protocole, la CGT note positivement le retour du volontariat comme base fondamentale du télétravail. Cette nouvelle convention fait du Chef de Service le maillon fort du système en lieu et place de la RH dans l'ancien protocole. Cette dernière reste l'interlocutrice dans les cas de télétravail « social ou médical ». Cette volonté de déconcentrer les décisions au niveau du N+1 est cohérente avec un pilotage de l'organisation du travail au plus près du pilote de l'avion. Ce pilotage rapproché n'a cependant de sens que si l'on passe « (...) *d'une culture de contrôle à une culture de confiance* (...) Kian RIEBEN directeur d'Ionvae (startup créatrice de DRUPAL). C'est un point crucial qui devra être particulièrement souligné. Il devra d'autant plus l'être que l'introduction d'un système de jour de télétravail flottant risque de complexifier très sérieusement le fonctionnement des services. 12 jours minimum de « jours flottants » sont prévus, les télétravailleurs étant libre d'en demander ou non. Dans l'hypothèse d'1 jour flottant par semaine, c'est 43 jours sur une année ; 2 jours c'est 86 jours de forfait annuel et 3 jours 129 jours. Cette option risque dans certains services de tourner à une nouvelle de KAFKA... Pour certains services accueillant du public selon l'organisation actuelle – accueil tout venant, APRDV téléphonique, APRDV physique sans compter les congés, les concours, les maladies, quid du présentiel et du fonctionnement cohérent d'un service ? Va-t-on reléguer le rôle du Chef de Service et de ses adjoints à celui de « Planificateur en chef » au détriment du soutien technique attendu par agents ?

Les documents note référence RH2C 2021/04/20838 – du 22/04/2021 prévoient « (...) *Que le Chef de Service organisera une concertation collective de son équipe pour préparer la répartition*

*télétravail/présence sur site en terme de nombre de télétravailleurs par jour*» Le document préparatoire n'y fait pas référence. Cette opération aura-t-elle lieu ?

Il est possible également de choisir son lieu d'exercice du télétravail sous réserve de l'accord du chef de service et du caractère « de délai raisonnable » pour rejoindre le site d'affectation. La CGT souhaite que soit définie cette notion afin d'anticiper toute possibilité d'interprétation à géométrie variable.

Contrairement au protocole précédent figé dans une campagne annuelle, le nouveau protocole fonctionne au fil de l'eau et une fois le palier applicatif mis en œuvre sous SIRHIUS. Les demandes acceptées font l'objet d'une reconduction tacite sauf en cas de dénonciation. Concernant les refus, les documents s'ils précisent les motifs de refus sont lapidaires sur les modalités de recours laissant aux seuls Chefs de Service l'information de l'agent concerné. A tout le moins une fiche annexe aux documents du CTL nous semble indispensable pour baliser les voies de recours .

Par ailleurs, les demandes étant traitées au fil de l'eau, les CAP de recours seront-elles calquées sur le même mode ?

Nous avons également des interrogations sur l'assistance et sur certains aspects techniques

En premier lieu, l'expérience démontre que la CID joue dans cette organisation un rôle essentiel. La fonte de ses effectifs et la multiplication de ses missions (déploiement de Windows 10, installation des nouveaux arrivants en période de mutation et sortie d'école, remplacement programmé des portables staggés en VPN15 vers les VPN 10, téléphonie sur voie IP et tout venant... ) interroge sur le calibrage de cette cellule au regard de ses missions même si sa gestion n'est pas du ressort du département. Cependant ne pourrait pas t'on pas remettre au goût du jour le système des « Gestionnaires de Site Micro » qui répondait pour partie à la « bobologie quotidienne informatique ? »

Les portables staggés en VPN nécessitent d'être allumés au moins une fois tous les 5 jours. En l'absence de lancement, le système bit-locker bloque le démarrage obligeant ainsi l'utilisateur à recourir à l'assistance. Peut-on supprimer cette fonction ?

La CGT FINANCES PUBLIQUES n'est pas opposée au télétravail. Nombres d'agents y ont en effet trouvé un point d'équilibre et une meilleure qualité de vie au travail.

Mais il ne faudrait pas non plus que le télétravail devienne un outil rendant acceptable l'inacceptable. En effet, la période de la crise sanitaire ne doit pas être utilisée pour favoriser sous couvert de télétravail, le développement des espaces de co-working ou des flex-offices. Ces espaces impersonnels ne peuvent remplacer des bureaux ou des espaces de travail collectif. Ils favorisent au contraire une perte de repères, un sentiment de précarisation, d'interchangeabilité entre les salariés, une dépersonnalisation, une insécurité.