



Compte-rendu des Groupes de travail des 20/12/2017 & 10/01/2018 sur l'expérimentation du télétravail à la DRFIP 76

*****REMARQUES LIMINAIRES*****

Le présent compte rendu est un agrégat de plusieurs documents de travail et des débats nationaux et locaux qui en ont découlé.

Au plan local, 2 groupes de travail (GT) ont été mis en place par la Direction, afin de recueillir les interrogations et les inquiétudes des représentants du personnel, et de mettre en exergue les points de vigilance : le 1er GT s'est donc tenu le 20 décembre 2017, le second le 10 janvier 2018.

Laurent GRELAUD (DRH) et Christelle SARRAZIN (son adjointe) sont à l'initiative de ces GT locaux : ils sont donc les interlocuteurs des représentants du personnel.

Lors du 1er GT : seuls CGT et Solidaires étaient présents.

Lors du 2nd GT : CGT, Solidaires et FO ont participé
(la CFDT était "excusée" aux deux occasions)

La CGT a accepté de participer à ces réunions informelles mais a rappelé que celles-ci n'avaient pas vocation à se substituer au Comité Technique Local (CTL) à l'occasion duquel les débats donnent lieu à un procès-verbal et à un vote.

*****INTRODUCTION*****

Apparue dans les années 90, cette nouvelle organisation du travail liée à la généralisation du numérique a été formalisée en France par l'inscription pour le secteur privé dans le Code du travail par la loi du 22 mars 2012, et pour la fonction publique avec la loi du 12 mars 2012 dite "Loi Sauvadet". Le décret Fonction Publique et Magistrature n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice.

D'emblée, il convient de préciser que la CGT n'est pas opposée par principe au télétravail.

Mais si le télétravail offre à première vue beaucoup d'avantages, comme un gain de temps et d'argent sur les transports, et une vie de famille plus équilibrée, mal calibré, il peut nuire à la santé et isoler les salarié(e)s.

De plus, il conviendrait avant tout de lutter contre les facteurs qui conduisent les agent(e)s à envisager une autre organisation de vie : diminution du nombre de RAN, fermetures de trésoreries et de services, centralisations qui concentrent les activités au cœur des métropoles où il est de plus en plus difficile de se loger, dégradation des relations de travail (conséquence de la mise en concurrence des agents qui va s'accroître encore plus avec le RIFSEEP, culte des indicateurs et de la performance, stress chronique dû à l'accroissement et à la complexité du travail et au manque de reconnaissance, etc)

Le télétravail est aussi un dispositif idéal pour accompagner la casse du réseau d'implantation des services publics.

Pour autant, et cela est parfaitement compréhensible, les demandes d'agent(e)s pour bénéficier du télétravail dans la Fonction publique d'Etat se multiplient.

A la DGFIP, le télétravail est encore en phase de test.
La Seine-Maritime fait partie de la deuxième vague d'expérimentation.

La CGT a profité des deux GT pour poser de nombreuses questions, pour alerter sur les risques inhérents à un dispositif mal calibré, et pour exiger des modifications à la "convention individuelle de télétravail à domicile" qui sera signée entre le(la) télétravailleur(se) et la DRFIP.

4 points ont notamment attiré notre attention :

- le coût du télétravail
- le problème des éventuels accidents de services
- les objectifs donnés au télétravailleur
- le droit à la déconnexion

Mais la question se pose immédiatement de savoir si la convention entre la Direction et le télétravailleur est un modèle-type gravé dans le marbre ou si elle est amendable.

Sur ce point (cf. Infra), la Centrale a dû reconnaître des erreurs qu'elle entend corriger au fur et à mesure des remontées locales de la part des directions concernées par les phases de test.

*******QUANT AU PANEL DES AGENTS RETENUS POUR L'EXPERIMENTATION*******

C'est un panel de 20 agents au maximum qui testera en réel le télétravail.

La Direction n'a pas souhaité communiquer via Ulysse76 ou par "message à tous les agents", par crainte de devoir gérer un trop grand nombre de candidatures (et donc de refus). Elle a donc effectué un casting en fonction des métiers éligibles au télétravail, en veillant à une répartition par "métier" (fisca ou GP), par catégorie, selon des critères géographiques, et en fonction de la nécessaire confiance qu'elle souhaite avoir en l'agent et en son chef de service...

Analyse de la CGT FP76 :

Notre organisation syndicale a fait état de ses réserves sur cette expérimentation à cause d'un manque de recul quant à la première vague de tests.

Le panel de 20 agents va devoir signer une convention qui n'est pas satisfaisante et qui pose problème ; or, mal calibré, le télétravail peut s'avérer dangereux, et les agents ne doivent pas être des cobayes de laboratoire.

La CGT FP76 demande que soient communiqués aux organisations syndicales les noms des agents expérimentateurs, afin d'en assurer un suivi particulier

Analyse du DRH :

Les agents sont demandeurs : il ne faut pas les priver de l'opportunité qui leur est offerte. Mais il faudra faire preuve de prudence (c'est pour cela que, durant la phase de test, le télétravail s'effectuera à hauteur de 1 jour/semaine) et d'exigence (le télétravail suppose un contrat de confiance entre les partenaires, et le télétravailleur doit avoir un état d'esprit qui correspond à cette exigence).

*******SUR LES COÛTS LIES AU TELETRAVAIL*******

Analyse de la CGT FP76 :

Aux termes de l'article 6 du décret 2016-151 du 11 février 2016 : "L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci".

Or, force est de constater que l'article 9 de la convention-type s'affranchit joyeusement de ces règles.

La hiérarchie des normes place pourtant un décret au-dessus d'une convention privée...

La CGT demande la réécriture de cet article 9 et la prise en charge de tous les coûts et surcoûts liés au télétravail, notamment la connexion internet.

Sera-t-il exigé de l'agent qui souhaite télétravailler une attestation de conformité de l'installation électrique ? (Cf. Fascicule sur les conditions pratiques de mise en oeuvre du télétravail) → si c'est le cas, la CGT exige que son coût soit supporté par la DGFIP.

Idem en cas de cotisation d'assurance supplémentaire pour couvrir l'activité professionnelle exercée au domicile.

La réduction des frais généraux et des dépenses (désormais supportés) par l'agent(e) devrait logiquement entraîner une prise en charge accrue des coûts liés au télétravail.

Réponse du DRH :

Le télétravailleur va lui-même réaliser des économies (notamment sur les trajets pour se rendre sur son lieu de travail) et les gains réalisés par la DRFIP ne devraient pas être conséquents.

Quant à la conformité des installations électriques : une simple attestation sur l'honneur de l'agent suffira (donc pas de coût particulier).

Sur les frais supplémentaires d'assurance habitation : normalement, il ne devrait pas y avoir de surcoût (pour la plupart des organismes d'assurance) ; de plus, l'administration reconnaît être son propre assureur pour les dommages subis aux biens de toute nature mis à la disposition du télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle à domicile.

*******SUR LES ACCIDENTS DE SERVICE*******

Analyse de la CGT FP76 :

Dans la première mouture de la Convention individuelle de télétravail à domicile, l'article 12 (concernant l' "accident de service ou de trajet – santé et sécurité") indiquait que "Sauf circonstances spéciales ou nécessitant un examen particulier, les accidents survenus pendant les horaires de travail sont en principe imputables à l'activité professionnelle et pris en charge selon les règles applicables aux accidents de service".

Or, dans une seconde version (celle qui devait finalement être proposée à la signature des télétravailleurs), cette mention a disparu et a été transformée ainsi : "Les accidents survenus pendant les horaires de travail peuvent être reconnus imputables à l'activité professionnelle et réparés selon les règles applicables aux accidents de service."

Pour la CGT FP76, il s'agit d'un grave renversement de la charge de la preuve : on modifie ainsi de façon conventionnelle la présomption légale d'imputabilité de l'accident survenu pendant les heures de travail.

La CGT FP76 exige donc la réécriture de cet article pour le mettre en conformité avec la loi : l'accident de travail doit être présumé ; ce n'est pas à l'agent de supporter la charge de la preuve.

Réponse du DRH :

Le DRH reconnaît que la formulation de cet article pose problème et s'engage à questionner la DG sur ce point.

Lors du 2nd GT, il nous a été assuré que la Centrale entendait revenir sur la formulation de cet article pour le mettre en conformité avec les principes légaux.

*******SUR LES OBJECTIFS DONNES AU TELETRAVAILLEUR*******

Analyse de la CGT FP76 :

Dans le projet de "Guide pour les managers de télétravailleurs", il est indiqué que le télétravail oblige à encadrer différemment en passant d'un "management présentiel" à un "management par objectifs". Il conviendrait ainsi de recentrer la relation hiérarchique sur les résultats, la qualité du travail accompli et le respect des délais convenus.

Cette analyse est reprise au deuxième alinéa de l'article 13 de la convention, lequel précise que "le télétravailleur dispose d'objectifs quantitatifs très précis, par exemple en termes de dossiers à traiter".

La CGT FP76 a exigé la suppression ou la réécriture de cet article qui pose problème à plusieurs titres.

En effet, il y a d'abord un problème d'articulation avec l'entretien professionnel annuel : aux objectifs annuels donnés à l'agent lors de l'entretien professionnel s'ajouteraient ainsi des objectifs particuliers liés au télétravail. Or, dans les textes qui encadrent l'entretien professionnel, la fixation d'objectifs quantitatifs individuels est proscrite, alors qu'elle serait autorisée dans le cadre de la convention signée par l'agent(e) qui télétravaille ? Il y a là un problème de logique et de cohérence : le télétravailleur pourrait se voir reprocher, dans le cadre de son entretien professionnel, quelque chose que les instructions de Bercy interdisent !...

Ensuite, pour la CGT, il y a lieu de distinguer l'objectif "intelligent" (simple déclinaison d'un objectif collectif du service) et l'objectif idiot (objectif individualisé décliné en termes de nombre précis de dossiers traités ou d'argent recouvré).

Réponse du DRH :

Dans un premier temps, face au refus de la CGT d'entendre parler de "productivité", le DRH a indiqué que la Direction veillerait à ce que l'agent ne soit pas jugé exclusivement sur le volume (quantitatif) mais plus sur la qualité du service rendu. La notion d'objectifs existe : pourquoi poserait-elle problème aujourd'hui ? Le télétravailleur n'est pas en *freelance* : il doit être encadré.

Puis, mis en face des contradictions des textes, le DRH s'est engagé lors du 1er GT à interroger la Centrale sur ce point.

Lors du 2nd GT, le DRH a reconnu que les remarques de la CGT FP76 avaient été reconnues pertinentes par la DG : cette dernière affirme donc que le deuxième alinéa de la convention-type sera supprimé. Elle reconnaît ainsi qu'il ne doit pas y avoir d'objectifs particuliers donnés au télétravailleur.

*******SUR LE DROIT A LA DECONNEXION*******

Analyse de la CGT FP76 :

Les risques professionnels du télétravail sont bien réels (stress, burn-out, isolement...)

Ce dispositif doit donc être strictement encadré pour prévenir les risques, notamment sur la durée hebdomadaire du temps de travail. La séparation vie privée/vie professionnelle, en lien avec le droit à la déconnexion, nécessite de veiller au respect des bornes journalières et hebdomadaires.

Ainsi, *quid* du droit à la déconnexion (instauré dans le code du travail depuis le 1er janvier 2017) et de sa déclinaison à la DGFIP ? C'est une exigence de la Fédération des Finances CGT, relayée par la CGT FP76, qui prône une impossibilité d'être connecté au-delà et en-deçà d'une certaine heure.

En effet, les retours d'expérience de la première vague de test montrent un net "gain de productivité" de la part des agents en télétravail. Mais ce "gain" provient essentiellement d'un accroissement des heures effectuées à domicile par le télétravailleur qui n'arrive pas à se déconnecter d'applications toujours disponibles.

Réponse du DRH :

Un respect mutuel strict des plages horaires fixées dans la convention individuelle s'impose au supérieur hiérarchique comme au télétravailleur pour tout contact téléphonique ou par courriel.

Quelque soit le régime horaire de l'agent, les plages durant lesquelles il doit être joignable incluent au minimum les plages fixes du service.

Il est rappelé que le télétravailleur ne peut pas réaliser de crédit ou de débit horaire les jours de travail à domicile et qu'il doit se ménager des pauses (notamment la pause méridienne).

Face à l'insistance de la CGT FP76, le DRH s'est tout de même engagé à poser la question à la Centrale, qui lui a répondu que la connexion aux applications sera coupée à 19H30 jusqu'au lendemain matin 7H30 (réponse apportée lors du 2nd GT).

*****AUTRES POINTS ABORDES*****

- * Toutes les catégories d'agents (C, B, A, A+) sont potentiellement concernés par le télétravail.
- * Durant la phase d'expérimentation , la durée maximale de travail à domicile sera fixée à 1 journée. Cette journée sera fixe durant toute la durée du contrat (mais modifiable en cas d'impérieuse nécessité, et de façon exceptionnelle)
- * Sachant que le double écran se généralise dans les services, du fait de la dématérialisation à tout rompre, l'ordinateur portable qui deviendra le nouveau poste de l'agent télétravailleur sera t-il réellement adapté ? → au bureau, la possibilité d'un deuxième écran sera envisagée ; quant au domicile, seule une mesure de contournement permettant de brancher un second écran au PC portable est envisageable.
- * L'accès au domicile privé par les membres du CHSCT ne sera possible qu'avec l'accord de l'agent
- * L'article 11 de la convention-type qui prévoit la mise à disposition des informations aux agents en position de télétravail aurait pour seul but de rappeler que les télétravailleurs ont les mêmes accès à l'information que les agents en poste au bureau (mais la CGT FP76 s'inquiète malgré tout du manque d'accès à l'intégralité de l'information syndicale)
- * Ne risque t-on pas de se retrouver dans des situations analogues à celles qui président aux demandes de modification des horaires d'ouverture au public de certains services ? En effet, dans certains services, nos collègues ne peuvent pas poser leurs congés ou tomber malades à cause du manque d'effectif. De la même manière, les agents, pour pouvoir télétravailler, pourraient souhaiter que leur poste soit transféré sur un service plus important dont les effectifs leur permettrait de prétendre au télétravail.
- * Certains frais liés au travail à domicile pourront faire l'objet d'une déduction fiscale dans le cadre des frais réels.

*****CONCLUSION*****

La CGT FP76, grâce à son travail d'analyse des textes et à sa combativité, a donc obtenu de réelles avancées lors de ces deux groupes de travail et a permis la réécriture de la convention-type, avec :

- le retour au respect des obligations légales sur les accidents de service
- la suppression des objectifs précis chiffrés
- la reconnaissance d'un droit à la déconnexion

La Centrale (à travers J.-C. MAUBOUSSIN, correspondant télétravail à la Centrale) a démontré que la convention n'était pas gravée dans le marbre et qu'elle était modifiable : c'est un modèle-type que les remontées des directions expérimentatrices peuvent permettre de faire évoluer.

Mais il faudra veiller à ce que ces avancées soient pérennes et pas limitées à la seule phase d'expérimentation.

Quand le télétravail sera effectivement mis en place, la CGT FP76 restera également vigilante sur de nombreux autres points et n'hésitera pas à conseiller aux agents qui se voient refuser le télétravail (ou en cas de non renouvellement d'une convention de télétravail) de saisir la CAPL. En effet, le télétravail ne doit pas être un moyen d'ostraciser un agent, ni un moyen de pression sur lui/elle.

De même, la CGT FP76 sera attentive à la délivrance des guides à l'usage des télétravailleurs et à l'usage des chefs de services, afin que l'information soit apportée le plus en amont possible aux personnes concernées.

Le Comité Technique Local qui validera le début de l'expérimentation du télétravail en Seine-Maritime aura lieu début février 2018.

Reste donc à savoir si ce sujet sera un point pour information ou un point soumis au vote des organisations syndicales.

En tout état de cause, le représentant de la CGT lors des deux GT participera à cette instance, pour veiller au fait que les préconisations et avancées obtenues en amont soient bien intégrées et inscrites au procès-verbal du CTL.