

Compte rendu du CTL du 18 janvier 2021 sur le télétravail

Toulouse, le 21 janvier 2021

Après avoir posé le décor du comité technique sur le télétravail demandé avec insistance par la CGT depuis fin septembre, nous avons développé, en nous appuyant sur le dépouillement des quatre-vingt réponses au questionnaire que nous avons lancé en octobre 2020, les interrogations et revendications qui en découlent et que vous trouverez sur notre site dans la déclaration liminaire : <http://www.dgfip.cgt.fr/31/spip.php?article705>. Elle est assez dense mais, nous méfiant de la manière dont la direction allait mener la réunion, nous avons préféré poser noir sur blanc, et annexer, de ce fait, au procès verbal du CTL, tous les retours qui nous avaient été fait par les collègues et les revendications de notre syndicat en matière de télétravail.

Notre but était de montrer que le télétravail est une organisation du travail et ne peut pas être examiné comme un élément parmi d'autres. Sa mise en application nécessite un nouveau regard sur l'organisation du travail globale.

Il impliquera sans doute la mise en œuvre de nouvelles procédures de travail et un rôle différent pour l'encadrement et la hiérarchie. Il bouscule les habitudes et les modes d'organisation collectifs et individuels.

Cette longue intervention visait également à exiger de l'administration des prises de positions et des engagements concrets, clairs et immédiats. Des bouleversements majeurs dans le cadre professionnel, personnel, avec la pandémie, sont porteurs de difficultés présentes ou à venir.

Même le directeur l'a admis, « il y a du mal-être chez les agents, nous en sommes conscients ».

Alors, s'il y a du mal-être, et nous partageons malheureusement ce constat, il y a urgence !

Il y a donc urgence à trouver des solutions pour répondre ou à travailler pour les anticiper.

Le directeur, président du CT, nous a gentiment écouté et, « sous contrôle » de son staff très silencieux, nous a proposé, en guise de base de travail, la création de groupes de travail avec des points d'étape mensuels.

Ces groupes de travail, au contenu mystérieux, approuvés par les autres OS ne nous satisfont absolument pas. Pourquoi seuls quelques initiés pourraient appréhender le problème et le résoudre ? Les processus de travail sont complexes et qui mieux que les agents, sur leurs postes, sont en capacité d'en connaître les difficultés (parfois même les infaisabilités) ?

Notre démarche est différente, elle vise à demander à l'ensemble du personnel de réfléchir à l'organisation du travail, d'une manière collective dans les services, pour poser les problématiques induites et les éventuelles solutions par rapport à l'arrivée du télétravail.

Le directeur a finalement accepté de laisser du temps aux services pour réfléchir et proposer un débat sur ce thème. Il indiquera aux chefs de service le processus que cela induit.



Il conviendra que les agents s'emparent de cet espace pour mettre en avant leurs revendications en matière d'organisation du travail. Dans ce cadre, nous avons adressé au directeur, au lendemain de ce CTL, les préconisations suivantes :

Concernant les réunions sur l'organisation du travail que vous avez actées au CTL du 18 janvier, nous souhaitons vous proposer un cadre assez strict qui sera seul garant d'une homogénéité de l'expérience sur l'ensemble du département :

- nous souhaitons que **l'ensemble des agents soient destinataires d'un message de votre part** fixant le cadre de cette réunion et pas seulement les responsables de services. En effet, aucun agent ne doit, si possible, être exclu de ces réunions ;
- nous demandons que ces réunions fassent l'objet d'un **compte-rendu circonstancié** élaboré conjointement entre l'encadrement et les agents. Ce compte rendu devra être communiqué aux membres du CTL et aux acteurs de prévention du CHSCT ;
- ces **réunions** doivent avoir un **caractère obligatoire et une durée minimale** (pour aborder raisonnablement l'ensemble des sujets) fixée par la direction, en fonction de la taille des services ;
- un **CTL en formation CHSCT** devra être organisé assez rapidement après la réception des compte-rendus de réunion de l'ensemble des services et, à cet effet, une date butoir départementale doit être fixée (la date du 12 février, veille des vacances scolaires, pourrait être envisagée).

Le directeur a admis les **difficultés autour de la téléphonie des télétravailleurs**, qui pourtant est un des moyens de maintenir le collectif, de rompre l'isolement. C'est également le moyen pour que l'activité téléphonique ne repose pas seulement sur les burotravailleurs. Le président nous a indiqué que des stocks de téléphones mobiles existaient. Qu'à cela ne tienne, distribuez-les aux télétravailleurs !!! Ça tient du bon sens ! Ce sera donc fait. Quelle énergie déployée pour si peu !!!

Concernant la téléphonie, **les services vont passer à la téléphonie via internet (TOIP)** sur les deux ans à venir, ce qui va impliquer le renouvellement de l'ensemble du matériel. À ce sujet, la délégation



CGT a souhaité savoir si le passage à la TOIP serait accompagnée du déploiement du **logiciel Bali**, logiciel de téléphonie en place au centre de contact de Toulouse depuis deux saisons. La direction n'a pas démenti cela et les informations que nous avons eu par des collègues du centre amendes de Toulouse qui passe à la téléphonie via internet d'ici une quinzaine de jours confirme le déploiement de ce logiciel. Pour mémoire, c'est un logiciel qui a remplacé au CPS le logiciel Genesys, **véritable outil de flicage** (l'administration

utilise plutôt le terme de « rendu statistique de l'activité de l'agent »). Nous nous étions à l'époque exprimés sur le sujet dans un tract du 28 novembre 2016 :

*La section CGT Finances publiques 31 demande le retrait du **logiciel Genesys**. Son utilisation constitue un **retour au taylorisme et un flicage assumé** qui sont inacceptables pour les personnels. Personne n'est dupe ! Ce logiciel est transposable à tous les services. La direction générale multiplie les notes de service et la documentation sur les conditions de vie au travail et les risques psychosociaux et, dans le même temps, impose de plus en plus des conditions de travail qui bafouent ces principes.*

Ce logiciel a vocation à être installé, à terme, chez l'ensemble des télétravailleurs et nous ne doutons pas du rôle qui lui sera assigné. **Nous interviendrons lors d'un prochain CHSCT concernant Bali**, sans oublier que la délibération votée par l'ensemble des OS au CHSCT n'avait, à l'époque, fait l'objet d'aucune suite de la part de notre direction. Nous veillerons à ce que ce ne soit pas le cas cette fois-ci.

Espérons également que le réseau informatique de la DGFIP va être adapté en conséquence... Sinon, les applications informatiques ne sont pas prêtes de fonctionner de manière optimale !

Sur la question des agents demandeurs du télétravail et non pourvus en matériel (« 37 % des demandes » selon la direction), nous avons souhaité la clarté sur les attributions puisque le blocage est à nouveau le manque de matériel (qui devrait se résoudre prochainement par l'apport d'une nouvelle dotation). **Nous avons, de nouveau, exposé l'idée d'un rang de classement attribué à chaque demande formulée, pour couper court à toutes les rumeurs. Les agents sont en droit de savoir où en sont leurs demandes.** On en revient toujours au même sujet. Télétravailler c'est une nouvelle organisation de travail. Donc, savoir, c'est pouvoir anticiper, aussi bien pour les collègues que pour les services. La direction s'engage à informer les collègues sur le délai (chose que nous demandons depuis le premier confinement, mieux vaut tard que jamais).

La CGT est intervenue concernant la question des pointages via l'ordinateur en télétravail (comme cela se fait sur les petits postes), pointage qui permettrait les contrôles horaires (et donc de la récupération d'horaires variables), et clarifierait le droit à déconnexion (en dépointant). Nous associons cette revendication à celle (très ancienne) d'intégration du temps de trajet dans le temps de travail.

Nous avons été les seuls à défendre cette proposition, permettant ainsi au directeur de décider... de ne rien décider.

Sur la formation de l'encadrement, le directeur consent la nécessité de s'engager pour mettre en place un plan d'action... Pour vous dire si ça va arriver vite !!!

Le doute sur les capacités de notre direction a été levé quand la direction nous a répondu qu'elle était incapable de connaître le nombre exact d'agents télétravailleurs nomades ou en présentiel. Quelle organisation !!! Le directeur s'est finalement engagé à nous fournir l'information (ce n'est donc pas tout à fait une république bananière).

Sur la question des discriminations liées aux handicaps dans le cadre d'un accord pour le télétravail, **la CGT a revendiqué que les agents concernés puissent être dotés en télétravail des mêmes équipements dont ils disposent dans leur service pour exercer leur mission.** Le président a reconnu que c'était un « vrai sujet ». Le directeur interrogera la centrale. De notre côté, nous interrogerons régulièrement le directeur à ce sujet, il y a urgence quand il y a discrimination.

Nous avons rappelé qu'il est prévu une prime de 1 000 € pour l'équipement nécessaire aux agents handicapés. C'est à la direction de faire passer cette information et à aider les agents à obtenir cette aide. La collègue chargée du handicap à la direction doit être à même de rédiger une note de synthèse ou un pas à pas en direction des personnels concernés (dont elle doit assurer le suivi). L'employeur, dans ce cadre nouveau pour notre administration, a des devoirs et il convient qu'ils soient respectés d'une part, élargis d'autre part.

À ce titre, nous invitons les collègues qui, au-delà de la question du télétravail, peinent à faire avancer toute question liée à leur statut de travailleur handicapé, à nous contacter via la messagerie CGT.

La médecin de prévention présente s'est proposée de rédiger des fiches pratiques sur l'aspect médical du télétravail et l'inspecteur santé et sécurité au travail se chargera de rédiger des préconisations pour les logements dans lesquels les agents disposent d'un espace dédié au télétravail.

Au final, si le télétravail peut constituer, pour diverses raisons, une avancée pour les collègues, n'oublions jamais que la DGFIP n'est pas philanthrope. Elle le développe pour faire des économies de locaux et déstructurer massivement notre réseau. La direction nous a affirmé que 60 % des agents seraient équipés d'ordinateurs portables d'ici à fin 2021. **Cela ouvrira une voie**

covid - 19
LES SALARIÉS SE METTENT AU TÉLÉTRAVAIL



royale au travail à distance, au « co-working » (qui eux, contrairement au télétravail, ne se feront pas sur la base du volontariat) et a pour objectif de mettre un terme à l'organisation actuelle de nos métiers, tels que nous les connaissons.

Sur la question des ponts naturels nous avons réaffirmé notre position à ne pas obliger les personnels à poser des jours de congés qui leur appartiennent.

Nous avons demandé ce CTL sur le seul sujet du télétravail. L'administration a ajouté d'autres points à l'ordre du jour. Nous avons donc quitté la séance après les discussions sur le

À VOUS
LA PAROLE

VOTRE AVIS
DOIT COMPTER !

TRAVAIL - VIE

télétravail. Nous n'avons rien manqué, eu égard à ce qui était soumis à la discussion et ... déjà mis en œuvre avant qu'on ait pu donner notre avis ! (recouvrement des créances patrimoniales). Une mascarade à laquelle la CGT ne se livre pas. Croire au dialogue social, c'est croire à l'échange honnête entre direction et représentant du personnel.

Aujourd'hui nous ne sommes pas convaincus par l'honnêteté de la direction, nous sommes convaincus par la **nécessité de la lutte et de l'engagement de tous** pour faire plier la direction sur les besoins en service public en emplois et pour l'amélioration des conditions de travail.

C'est le sens du rassemblement que nous avons participé à organiser le 15 janvier à la direction (avec la présence de 65 collègues) et de l'envahissement du CTL emplois reconvoqué le 21 janvier, auquel nous avons appelé, seuls, cette fois-ci.

Pour nous, le mot d'ordre est plus que jamais

« RETRAIT DU « NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ ! »

Dans cette optique de ne rien lâcher à ceux qui veulent atomiser le service public, la **CGT Finances publiques 31 vous appelle d'ores et déjà à faire de la journée de grève interprofessionnelle du jeudi 4 février, un moment fort de revendications autour des services publics.**

Une **manifestation est prévue à 14h00 au départ d'Arnaud Bernard**, à laquelle une participation massive est souhaitable.



- 10 % de temps de travail en moins
- 10 % d'effectif en plus
- 10 % d'augmentation indiciaire et salariale
- 10 % de temps de formation

Syndicat CGT Finances publiques – Section de Haute-Garonne

Centre des Finances publiques, 17 ter Bld Lascrosses 31000 Toulouse

<http://www.dgfip.cgt.fr/31/>

cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr