

## Comité de suivi Télétravail avec la Direction et l'Anact. 19/06/2023

Depuis plusieurs mois nous avons entamé un travail local avec l'ANACT, les acteurs de prévention et la Direction régionale sur les enjeux liés aux télé-travail et l'impact sur l'organisation du travail et la vie au travail des agent-e-s.

Cette démarche, avec notre présence en COPIL puis en COSUI, aura été l'occasion d'une implication de collègues tant dans les groupes de travail que dans les objectifs discutés et donnés à des équipes de cadres.

Cette expérience de travail commun n'allait pas de soi vu la pauvreté du dialogue social au sein de notre direction. Notre implication dans cette expérimentation s'est cristallisée autour de l'objectif de prévention des risques psycho-sociaux pour l'ensemble des personnels dans le cadre du changement de l'organisation du travail vers un fonctionnement en mode hybride et de l'établissement des nouveaux besoins des personnels qui en découlent.

Suite aux débats initiés en CTL dédié au télétravail en janvier 2021 par les organisations syndicales, avec élaboration de dossiers revendicatifs spécifiques et témoignages des agent-e-s, nous n'avons eu de cesse de mettre en avant notre disponibilité pour porter les revendications des personnels, souligner l'impératif d'un dialogue professionnel dans les services, élaborer des outils pour recenser les besoins et pratiques à mettre en œuvre.

Nous tirons de cette expérience un bilan positif, en particulier grâce à l'implication, la méthodologie et au rôle de nos interlocuteurs de l'ANACT que nous souhaitons remercier et saluer.

Cette « médiation » aura ainsi été utile pour trouver du sens et surtout avoir une « distance », une démarche permettant dialogue et dynamique inclusive et permettre un rôle « neutre » dans la construction d'un espace collaboratif favorisant l'élaboration des pistes de travail et d'actions.

La mise en place du télétravail à la DGFIP avait débuté avant la période de pandémie qui a été un accélérateur fort, facteur de risques pour les équipes et les collectifs de travail bien qu'une partie importante des personnels en tant qu'individus aient adopté ce nouveau mode de travail. L'échange sur l'organisation du travail au sein des équipes sur un mode participatif est pour nous essentiel, surtout en cas de changement. Cela permet de la transparence, le renfort d'une relation de confiance pour tenter d'effacer la suspicion et les tensions.

Nous rappelons que contrairement au projet initial qui visait uniquement l'encadrement comme cible des travaux, c'est à notre demande que les ateliers ont été élargis à l'ensemble des personnels et catégories.

Notre démarche aura été dans ces débats à mettre en avant : la nécessité de recensement des besoins matériels des personnels, une clarification sur les missions en télétravail, des réflexions sur les risques psycho-sociaux générés, la prise en compte de cette nouvelle modalité de travail, la nécessité de provoquer et préserver une communication fluide dans les équipes de travail (présentiel et distanciel)

Nous n'avons eu de cesse d'insister depuis le début du processus sur le sujet des risques majeurs de désorganisations des équipes et de tensions entre collègues et avons souligné la nécessité de redonner du sens à la réflexion sur l'organisation du travail par les agent-e-s eux-mêmes.

Ce sujet des réunions collectives dans les services aura ainsi été le fil rouge de nos échanges dès le CTL de janvier, puis dans les différents COPIL et au final dans l'élaboration du Plan d'action départemental et sa finalisation. Cette revendication, quasi immédiatement acceptée par le Directeur Régional et soulignée comme essentielle, aura ainsi été au centre de nos interventions pour pointer le décalage entre les constats, les promesses et une mise en œuvre difficile et aléatoire. A ce jour, alors que nous allons commenter dans la réunion du jour la synthèse des réunions de services, nous n'avons ainsi pas le détail des services qui n'ont pas tenus de réunions ni les détails de la réalité des échanges des services.

Nous insistons dès lors une énième fois sur notre attente de voir réellement mis en œuvre dans tous les services des temps de discussion et de réflexion sur l'organisation du travail. Le télétravail est une modalité de travail qui nécessite cette réflexion de part l'interaction entre les acteurs des services mais plus globalement, c'est une nécessité pour retrouver du sens au travail.

Nous insistons également sur l'importance de voir nos réflexions et objectifs mis en œuvre dans la durée avec une nécessité de suivi. Trop souvent notre administration trace des « beaux objectifs » qui dans la durée ne sont plus suivis, ni partagés. Nous rappelons que les doutes et questionnements se sont ainsi clairement exprimés par certain-e-s participant-e-s des GT : « à quoi bon ? On n'est pas entendu. De toute façon ça sert à rien »...

Il est de notre responsabilité collective de montrer dans la durée que le travail engagé localement n'est pas un gadget, une case cochée dans le cadre dialogue social ou statistiques ministérielles....

Nous rappelons que les préconisations exprimées tant par les documents des acteurs de prévention, que par le plan d'action départemental nécessitent une volonté d'appréhension par tous les acteurs locaux et les chef-e-s de services et là aussi dans la durée.

Nous soulignons également la nécessité de bonnes pratiques, en lien avec les protocoles validés, dans certains services où il y a nécessité de rappeler les usages normaux : égalité de traitement des agent-e-s dans les demandes, transparence, dispositif « normaux » de dépôt des jours de TT, refus de suivi individuel des missions en mode flicage.

Concernant la suite des travaux et avec le départ annoncé de l'ANACT, nous pensons nécessaire de maintenir un suivi opérationnel des enjeux sur le télétravail dans notre Direction.

Comme évoqué sur plusieurs points du plan d'action, nous pensons nécessaire de suivre ces sujets dans les instances dédiées avec de réels points de bilan réguliers et de débats tant dans la Formation Spécialisée que dans le CSAL. Cela passe, plutôt qu'un comité de suivi, par l'évocation régulière de ces sujets avec des points de recensement, d'informations et d'analyses.

Les priorités dans ce contexte de changement de mode de travail restent l'humain avec la prévention des risques psycho-sociaux, des troubles musculo-squelettiques et l'amélioration des conditions de vie au travail plutôt que les économies d'échelles de surface de travail par exemple.

Le travail de la Direction et de ses divisions gagnerait aussi à être communiqué au fil de l'eau pour nourrir les préparations et réflexions des instances.