



*Sections de
Haute-Garonne*



**Intervention de l'intersyndicale de la DRFiP 31
(Solidaires Finances Publiques – CGT – FO – CFDT)
au séminaire des cadres de la DRFiP 31 du 17 Novembre 2021
dans le cadre de la convention avec l'ANACT sur le télétravail**

Cher·e collègue,

C'est avec conscience des enjeux multiples qui pèsent sur le sujet du Télétravail et ses conséquences en matière d'organisation du travail que nous nous exprimons devant vous aujourd'hui. Nous nous félicitons ainsi de pouvoir vous présenter les analyses des représentant·e-s des personnels que nous sommes sur un sujet qui questionne ô combien nos collectifs de travail.

Pendant le confinement, puis la période sanitaire que nous vivons encore, nous avons pu constater une mise en œuvre large du télétravail pour faire « au mieux » dans cette période toute particulière. Pour notre part, nous avons eu l'occasion d'exprimer envers la Direction locale nos revendications et les difficultés rencontrées : manque de réactivité et de visibilité ; moyens matériels insuffisants ; difficultés relationnelles ; absence de réflexion sur l'impact sur l'organisation du travail ;... Malgré cela nous avons toutes et tous pu constater que notre administration a été en première ligne sur tant de sujets essentiels, au rendez-vous pour répondre aux besoins des populations dans ce moment inédit. C'est clairement à mettre au crédit de la DGFIP et particulièrement de ses agent·e-s qui sont tant de fois oublié·es par nos gouvernants !

Dès lors, nous avons voulu réfléchir, et revendiquer, sur l'impact du télétravail en mode « normal » (période que nous espérons toutes et tous) en lien avec les demandes importantes de nos collègues pour travailler sous cette forme, ou pas. Au-delà des enjeux écologiques ou personnels, ce sujet impactera dans les prochaines années nos processus de travail.

Pour notre part, nous voyons clairement ce que l'administration peut en faire pour accompagner des projets néfastes (NRP, suppressions de services et accompagnement à distance des restructurations) mais il y a aussi clairement un défi collectif pour une nouvelle modalité de travail, voulue par un large panel de collègues, et qui se doit d'être questionné sur l'organisation de nos services et les conditions de travail des agent·e-s.

Dans ce contexte un CTL spécifique s'est tenu début 2021 sur cette problématique. Les OS ont ainsi exprimé fortement les enjeux, tant avec des témoignages denses des personnels de tous les cadres qu'à travers les revendications des personnels. Nous avons en particulier insisté fortement sur le risque de divisions entre personnels en télétravail ou non, tout comme sur les besoins des agent·e-s. Ce CTL avait notamment validé la tenue de réunions de services pour parler d'organisation de travail dans ce nouveau contexte. Force est de constater que nous en sommes aux simples prémices

L'expérimentation menée avec l'ANACT à la DRFiP 31 s'effectue dans le cadre d'une convention signée avec notre ministère qui a souhaité engager un partenariat avec le Réseau ANACT-ARACT dans le cadre du CHS-CT ministériel, pour disposer d'un appui à la mise en œuvre d'actions en faveur de la sécurité et de la santé au travail des agents du MEFR. L'accent sera mis en particulier sur les transformations qui s'opèrent (travail à distance, numérique,...) et la façon de les conduire pour mieux appréhender les enjeux de conditions de travail dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Nous sommes impliqués de manière

constructive à cette démarche avec l'ANACT de par notre participation aux comités de Pilotage chargés de faire la synthèse des discussions et propositions des ateliers cadres et agent-e-s puis de valider les actions à expérimenter. Nous avons d'ailleurs obtenu la tenue d'ateliers agent-e-s afin d'avoir un retour d'expérience exhaustif, ce qui n'était pas prévu au départ.

Notre participation s'effectue dans le cadre de la convention précitée, c'est-à-dire la prévention des risques psychosociaux pour l'ensemble des agent-e-s dans un cadre de transformation due au télétravail et au travail à distance. Nos propositions visent à l'instauration d'une relation de confiance et de transparence entre le cadre et l'agent-e qui travaille à distance, à lutter contre l'isolement du télétravailleur et de la télétravailleuse, et à maintenir le collectif de travail. Nous demandons que la question du télétravail en mode normalisé soit prise en charge de la manière la plus précise et concrète possible et que de nettes améliorations soient apportées aux agent-e-s par rapport à la période de télétravail en mode dégradé que nous venons de vivre.

À ce stade, et en complément des analyses présentées par Manon KEUSCH-BESSARD de l'ANACT sur les travaux des ateliers ou du COPIL, nous souhaitons insister devant vous sur :

- Le recensement des besoins matériels des collègues. La Direction locale doit clairement monter en puissance sur les aspirations et besoins des agent-e-s. Comme l'ISST l'a mis en avant plusieurs fois, nous considérons que tous les besoins (Écrans voire double écrans, matériel informatique, fauteuils, outils de partage et d'information...) doivent être recensés et mis à disposition. Nous vous invitons en tant que chefs de services à relayer les demandes aux agent-e-s et signaler les besoins envers la Direction locale pour une réelle réponse visible, et une planification des achats.
- La situation des agent-e-s en télétravail, à veiller aux risques soulignés d'isolement et aux besoins de « lien humain » sur le quotidien et les objectifs de chacun-e. Nous attirons votre attention sur la notion de « confiance » et de « bienveillance » quand parfois ce qui se met en place est de l'ordre du flicage et du contrôle suspicieux. Nous vous rappelons que toutes les études sur le télétravail soulignent l'implication et le travail important des agent-e-s.
- L'importance de l'impact sur la vie de vos services, à veiller à une réelle discussion collective transparente sur l'organisation du travail et sur l'impact du télétravail. Pour parler clairement, une « simple » réunion d'information sur « *comment ça marche dans Sirhius* » ne répond absolument pas à ce qui se joue : le travail de chacun-e, le lien entre équipes, la répartition des charges et missions, le ou les outils collaboratifs adaptés à utiliser... Nous vous invitons réellement à un dialogue avec vos équipes pour une clarification sur les processus dans l'organisation du travail et le lien nécessaire de vos équipes. C'est une discussion et un échange qui est absolument nécessaire pour que chacun-e se sente respecté-e et associé-e.

Vous aurez compris que pour les représentant-e-s des personnels que nous sommes, le sujet du télétravail nécessite absolument une réponse concrète de notre administration. Au-delà, dans toutes les équipes de travail, le sujet commande une réelle prise en compte par les chefs de services. Nous espérons que vous saurez entendre nos propos revendicatifs et constructifs. Les agent-e-s l'attendent !

Les équipes d'encadrement comme les agent-e-s ont besoin de retrouver des repères, un équilibre dans cette nouvelle organisation, la Direction doit impulser, inciter, soutenir, c'est son rôle. Nous attendons du concret de cette expérimentation pour l'amélioration de nos conditions de vie au travail, c'est pour cela que nous y prenons notre part.

N'oublions pas le contexte dans lequel nous évoluons à la DGFIP qui n'est pas sans conséquences en matière de conditions de vie au travail et de risques psychosociaux : Suppressions d'emplois massives annoncées de nouveau ; emplois vacants spectaculaires à la DRFiP31 (- 87 B/C !); NRP et casse du réseau ; « plateformisation » des services, dossiers en cours (centralisation du recouvrement ; fin de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable ; mission de contrôle mise à mal ; industrialisation des missions...).