



Nancy, le 10 décembre 2020

Compte rendu du CHSCT du 02/12/2020 : Le Président du CHSCT et son équipe se transforment en gestionnaires de contes publics....Acte 2

Le télétravail : De mars à octobre, la doctrine consistait à proscrire la généralisation du télétravail, soit disant faute de matériel en provenance de Chine (comme les masques). Puis la DGFIP, après maintes tergiversations, autorisait parcimonieusement deux puis trois jours mais avec interdiction de prendre le mercredi et ce, jusqu'au 06 novembre. Mais ça, c'était avant l'arrivée de Monsieur DUSSOPT.

En effet, sur ordre de Monsieur TOUZET délégué de l'inter-région et afin d'éviter la grogne ou de se faire réprimander, quatre jours furent autorisés dont le mercredi.

La visite de Monsieur DUSSOPT a boosté la mise en place du télétravail. Cette éclaircie risque néanmoins de s'assombrir. Ici et là, des chefs de service s'autorisent, pour les congés de fin d'année, à vouloir faire revenir un maximum d'agents en présentiel. Où est la cohérence ?

Avis de Solidaires Finances lors du CHSCT du 21/03/2019 sur la mise en place du télétravail à domicile :

La DGFIP présente le télétravail comme un dispositif permettant «de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle [...] de nature à favoriser une plus grande qualité de vie au travail», et à améliorer les «conditions de travail en les rendant plus souples et mieux adaptés aux contraintes individuelles». Cette présentation avantageuse masque cependant d'autres réalités comme le risque d'isolement pour l'agent-e, mais aussi des gains de productivité recherchés par l'administration.

Certes, le télétravail peut présenter des avantages :

- une réduction du temps de trajet pour certains agents,
- une concentration facilitée et donc le sentiment d'un temps de travail plus «efficace » du fait de la limitation des nuisances.

Néanmoins, il présente également des risques :

- l'isolement social et professionnel : la perte du sentiment d'appartenance à un collectif de travail, des difficultés pour obtenir une aide et un soutien technique, la perte d'informations et donc la perte de la dynamique de l'équipe de travail,

- distanciation des relations sociales au travail, avec ses collègues et l'encadrant-e de proximité,
- la suractivité : l'intensification du travail et l'allongement non comptabilisé de la durée de travail,
- un risque sérieux de chevauchement entre vie privée et activité professionnelle : difficulté à respecter des horaires, à se déconnecter en fin de journée ou lors de la pause méridienne, risque de reporter son travail en fin de soirée,
- un risque d'absence d'évaluation des risques liés au travail à domicile (environnement et organisation du travail).

Pour Solidaires Finances, les avantages apportés par le télétravail auraient pu être évités par l'application de mesures moins risquées : une affectation nationale la plus précise possible permettant à l'agent arrivant dans un département de choisir son domicile proche de son lieu de travail, le maintien d'un maillage territorial important, des infrastructures suffisantes permettant des espaces de travail confortables, et un nombre d'agents par bureau limité et raisonnable.

Le télétravailleur ne doit pas voir ses droits restreints et ainsi doit pouvoir bénéficier des horaires variables, comme les autres agent-e-s.

Le télétravail ne doit pas être un échappatoire à des conditions dégradées des collectifs de travail.

Surtout n'allez pas croire que l'administration fasse « open bar » pour votre seul et unique bien-être. Un tenancier qui se respecte a toujours un double coup sous le comptoir ... le premier pour la mise en place du télétravail, le second pour les économies engendrées (immobilières, en personnel et généralisation des plate-formes qui à l'avenir seront externalisées...). Les agents deviendront alors SBF (Sans Bureau Fixe) ! D'où la mise en place d'espace de Coworking !

En exemple, l'INSEE, qui œuvre depuis le début du confinement pour la mise en place du télétravail généralisé, aura toutes facultés à vider les lieux nancéiens permettant ainsi le développement du coworking.

Par ailleurs, nous apprenons avec stupeur que les agents « nomades », c'est-à-dire se déplaçant sur le terrain (exemple les vérificateurs), sont placés d'office sous le statut de télé-travailleurs, dès qu'ils se trouvent à l'extérieur. Voici une façon comme une autre de gonfler les statistiques. Rappelons la note de RH-2C, qui précise que le télétravail ne peut s'effectuer qu'à son domicile (ou résidence secondaire), dans le cadre du volontariat de l'agent. Comment peut-on être en mission et en télétravail à domicile ?

A méditer par nos statisticiens maison ces deux proverbes nomades :
 « Beaucoup de grains de sable font une montagne, mais le chameau ne voit pas sa propre bosse, il voit celle de son frère ».