



Point n°4 : déploiement du télétravail à la DVNI et à la DNEF

Introduction

De 2005 à 2019, il en aura fallu **du temps entre l'arrivée du télétravail dans le secteur privé et son extension à la Fonction publique.**

À la différence du secteur privé – avec un État sans ressources pour ses agents –, la participation de l'État employeur est limitée à la seule mise à disposition de l'ordinateur sans la connexion ni participation aux frais. **Les agents devront-ils payer pour travailler ?**

Au-delà de cette absence d'engagement et à l'occasion de la présentation du dispositif pour la Direction des Vérifications Nationales et Internationales (DVNI) et la Direction Nationale des Enquêtes Fiscales (DNEF), il nous paraît plus que nécessaire de rappeler les responsabilités de l'État employeur, et plus modestement de notre direction.

Si l'on en revient à la définition légale du décret n°2016-151 : « *Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

L'arrivée de cette nouvelle organisation du travail nécessite donc discussion, échanges et implications, à toutes les étapes de la mise en place au suivi.

Au lieu de cela la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) nous enferme dans des fourchettes, cherche à limiter, plafonner, et nous oppose des impasses budgétaires en limitant l'équipement des agents.

Les conditions de réussite

Une chose est certaine, les conditions de réussite du télétravail (voir rapport OBERGO¹), comme de toute nouvelle organisation du travail, supposent :

- un minimum d'*anticipation*,
- une *confiance réciproque* entre tous les acteurs (l'encadrant, l'agent télétravailleur, nos directions et les organisations syndicales).

Sur l'anticipation : le processus d'intégration de ce changement d'organisation n'a pas été effectué malgré nos demandes d'anticipation. Ainsi il nous aurait paru simple de faire remplir les questionnaires qui figurent au guide télétravail de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)², de préparer les équipes. Rien n'est évoqué par ailleurs sur la formation des personnels. En effet, le télétravail étant une nouvelle organisation du travail, celle-ci suppose un accompagnement des supérieurs hiérarchiques mais aussi des agents. Par exemple, les supérieurs hiérarchiques seront-ils formés à la mise en place du suivi de l'activité du télétravailleur ?

1 Voir rapport de l'OBServatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOstresse (OBERGO) : <http://www.obergo-teletravail.fr/>

2 Voir ici : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf (pp 56-60)

Sur la *confiance réciproque*, des préalables sont nécessaires :

1 - Le télétravail n'est ni une récompense, ni un privilège réservés à certains. Aucun agent volontaire ne devra se voir refuser le télétravail sur de mauvaises ou de fausses raisons. Le télétravail ne doit pas être considéré comme une absence. Par exemple, le télétravailleur doit pouvoir être joignable rapidement. Le télétravail ne peut donc être mis en place que par un changement profond de culture, à la fois du côté de l'agent demandeur, de ses collègues que du côté de l'administration. Il signifie un changement des façons de travailler et une confiance instaurée.

2 - Nos directions doivent définir avec suffisamment de précisions l'intégralité des conditions prévues d'activité et de charge de travail du télétravailleur.

Sans compter qu'un modèle de convention de télétravail ne nous a pas été fourni. Pourquoi ? L'important est de ne pas calculer le travail en temps mais en objectifs réalisés. Il s'agit bien de suivre et de soutenir l'activité de l'agent en télétravail, et non de le « surveiller ».

Sur le rôle du CHSCT

Agents en reprise thérapeutique ou nécessitant un aménagement des conditions de prise de poste pour raison sociale sont des notions qu'il conviendra de préciser. Car si nous en sommes au tout début (malgré les kilomètres de lignes de notes!), nous souhaiterions avoir un engagement fort *aussi* sur le dispositif qui concerne les personnels bénéficiant déjà de télétravail pour raisons de santé ou raison sociale.

SOLIDAIRES souhaite accompagner le(s) télétravailleur(s) y compris dans leur droit, voire nécessité, de déconnexion. En la matière, la difficulté principale réside dans la fixation d'objectifs pertinents, réalistes et dans la **définition d'outils pour les suivre**.

Afin de prévenir l'isolement du télétravailleur, il peut être prévu des jours où tous les effectifs sont présents. Les échanges avec l'agent, notamment dans la période d'adaptation, joueront également un rôle important pour « calibrer » la charge de travail. Des bilans de l'application et du suivi des mesures de prévention, prises dans le cadre spécifique de cette nouvelle organisation du travail qu'est le télétravail devront être présentés en CHSCT. Là-dessus, nous attendons les propositions en CHSCT pour que l'information circule dans l'intérêt de tous et la transparence.

Retour sur le rendu des contrôles et travaux de fin d'année à la DVNI

Sans esprit de polémique nous souhaiterions évoquer la situation chaotique des travaux de fin d'année. **Près d'un milliard d'euros a été régularisé dans les derniers jours de l'année. En sus une dizaine de pièces de procédures à fort enjeu** (plusieurs centaines de millions d'euros) ont été remis aux contribuables les derniers jours de l'année 2018, soit par les vérificateurs eux-mêmes, ou par voie d'huissier, plaçant en risque et en stress les équipes de contrôle (vérificateurs des brigades des vérifications générales et du service des consultants, supérieurs hiérarchiques responsables des VISA en direction).

Cette situation place en **risque de procédures importantes, tant au plan des enjeux financiers que des risques d'erreurs** sur les procédures, compte tenu des délais. Elle place les agents dans une condition anormalement stressante et ce jusqu'au 28 décembre 2018.

À aucun titre cette situation n'est satisfaisante, nous avons déjà signalé cette situation à la direction de la DVNI en Comité Technique Local (CTL).

Mais afin que de tels enchaînements ne se reproduisent pas, ni à la DVNI, ni dans d'autres directions de contrôles, **nous demandons la communication des mesures qui seront prises pour que la fin d'année 2019 ne soit pas un copier-coller de celle de 2018. Et que l'on ne fasse pas peser autant de responsabilités sur si peu de personnes.**

Bobigny, le 31 janvier 2019