



L'actualité du CTL

Le protocole télétravail à la DGFIP et sa déclinaison locale.

Où est l'entourloupe ?

01/06/2021

La Dgfp est pressée. Donc les directions locales se hâtent.

C'est l'objet de la présentation le 9 juin 2021 en comité technique local du « nouveau cadre réglementaire du télétravail et de la dématérialisation de la demande sous Sirhius ».

Sauf que les discussions Fonction Publique entre les organisations syndicales représentatives et la Ministre sont en cours, avec pour « deadline » comme disent les managers affairés... la fin de l'été.

Alors pourquoi cette précipitation de la Dgfp à mettre en œuvre son protocole ?

Peut-être ne veut-elle que notre bonheur ? Puisque nous sommes heureux au travail, nous devons l'être aussi en télétravail. Et le bonheur peut être aussi simple qu'un cadre réglementaire. D'où sa précipitation.

Et tant pis pour la hiérarchie des normes et les discussions en cours à la Fonction Publique.

D'aucuns pourraient penser que la DGFIP s'inscrit dans un mieux disant par rapport au ministère de la transformation de la fonction publique lequel, il est vrai, n'a comme ambition que de casser la fonction publique de carrière.

Pourtant le zèle avec lequel la Dgfp applique le recul des droits et garanties des agents ne laisse que peu de place au doute. (Cf fin des CAP de mutation, de promotion, omerta sur les emplois vacants, etc.).

Par exemple dans le protocole de la DGFIP, rien sur la prise en charge des coûts du travail à domicile.

BORNE Elisabeth, ministre du travail qui fait la chasse aux droits des privés d'emplois et des précaires, même elle, le dit : "La règle est que cela ne doit pas être un coût pour le salarié" (France Info le 11 février 2021).

Alors évidemment, nous ne sommes pas dupes des raisons qui poussent la DGFIP et la Drfp 13 à se précipiter. Le télétravail apparaît comme un amortisseur – voire un facilitateur- du démantèlement du réseau (NRP) et du ras-le-bol des agents face à la dégradation des conditions de travail dans les services. La fameuse « opportunité » de la crise sanitaire pour atteindre les objectifs du contrat de moyens de notre administration explique aussi cet empressement..

Mais dans l'attente d'un monde dystopique aux relations sociales dématérialisées, avec des usagers virtuels et des missions démétropolisées dans des entités lointaines, demeurent ceux qui n'ont pas pu prendre la navette sans escale pour internet.

Ils restent là, les bras ballants, c'est la dématérialisation du concret dans le rêve de Cétautomatix, comme la déclaration des revenus que même si tu te connectes t'as rien à faire même pas à valider.Plug and paye.

Il y a cette période de friction qui nécessite encore et toujours de recevoir du public ou des partenaires institutionnels, même si tout est fait pour les détourner : les quidams au tabac, les régisseurs à la Poste.

Et puis toutes les tâches matérielles qui demeurent et qui ne peuvent être accomplies que par les agents en présentiel. Et oui. L'augmentation de la charge de travail, c'est aussi une conséquence dont se préoccupe peu la DGFIP. En tout cas elle s'en décharge sur les agents présents et sur les chefs de service.

Lesquels chefs de service se voient de plus en plus confier le « sale boulot » des règles de gestion.

Y compris pour le télétravail dans le cadre du protocole de la DGFIP. C'est eux qui vont décider, seuls. Pas d'accompagnement dans le choix. Comme demain avec le Rifseep et le salaire au mérite ? C'est vrai que les états major sont rarement au front... Et c'est là qu'apparaît l'entourloupe pour les candidats au télétravail.

Le protocole soumis au CTL reprend le document cadre présenté au comité technique ministériel le 18/12/2020, lequel s'appuie sur le décret 2016-151 modifié par le décret 2020-524 du 5 mai 2020.

S'appuyant sur la dématérialisation de la demande sous Sirhius, le protocole Drfip 13 vante le mérite d'un « circuit court » (!) autour de 2 acteurs : l'agent-demandeur et le chef de service.

Sauf que le cheminement proposé à pour objectif d'éviter la saisine de la commission administrative paritaire en cas de refus d'accorder à l'agent le télétravail demandé.

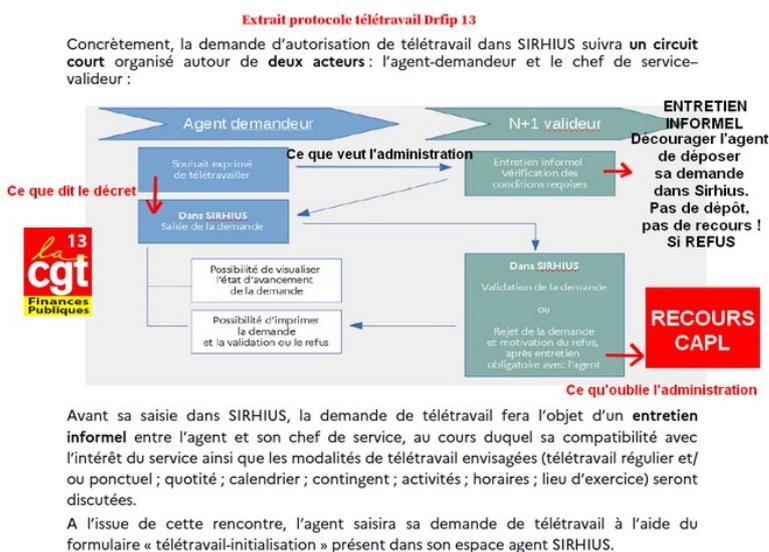
Voilà ce que propose le protocole soumis au CTL de la Drfip 13

Etape 1 : l'agent exprime le souhait de télétravailler.

Etape 2 : entretien informel avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.

Etape 3 : saisie de la demande dans Sirhius

Etape 4 validation ou rejet dans Sirhius.



Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser lors de l'entretien informel sa demande de télétravail ne va pas forcément saisir sa demande dans Sirhius. Pas de demande dans Sirhius, pas de rejet, pas de recours en CAP.

Pour la CGT Finances publiques 13, c'est le dépôt immédiat de la demande dans Sirhius qui doit marquer le début de la discussion avec le chef de service.

Ainsi, le refus, qui doit être motivé, pourra faire l'objet, de droit, d'un recours en CAP si l'agent le souhaite.

Alors que dit le décret (modifié) de 2016 ? « L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent ».

Donc l'informel ne doit pas primer sur le décret. C'est dans Sirhius qu'il faut saisir sa demande avant toute discussion « informelle » !

CQFD.

**Qui vous soutient ? Qui vous défend ?
 Vous aussi soutenez la CGT ! Adhérez !**