



# #COMPTE-RENDU

## COPIL ANACT SUR LA CONVENTION MINISTERIELLE AVEC L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce copil ANACT Ministériel du 17 février 2022 était présidé par Mr Aujaleu, sous-directeur du bureau SRH3, Politiques Sociales et Conditions de travail.

### L'ordre du jour comportait 5 points :

- I – Présentation des objectifs du COPIL, fonctionnement
- II – Point sur l'avancement des différents chantiers
- III – Illustrations et enseignements tirés à partir des chantiers
- IV – Présentation de l'outil auto-diagnostic sur le télétravail et approche organisationnelle:  
présentation et réflexion sur sa diffusion
- V – Avancement de la convention sur l'ensemble des thématiques et calendrier 2022

### Présentation des objectifs du COPIL, fonctionnement

Les travaux de l'Anact sur le télétravail pourront être intégrés dans les réflexions de l'Accord Télétravail Ministériel en cours de négociation.

**Réponse conso DGCCRF :** Conduite de projets de transformation – Formation des managers– Chantier clôturé

**INSEE PACA :** Formation des managers -Télétravail (confinement) et EDD – Fin de la phase 2 et restitution CHSCT13

**INSEE Normandie** REX Télétravail – Annulé

**CISIRH REX Télétravail** – EDD-phasel terminée restitution au CHSCT-C

**DGDDI**(2 régions : Grd Est, Nvelle Aquitaine) REX Télétravail (protocole TW)- EDD- En suspens

**DDFIP 42** conduite de projets de transformation – Annulé

**DRFIP 31 Télétravail Formation des managers** – Phase 2 en cours

**DFP35 Télétravail / Accueil- Management-EDD** phase 1 en cours

**DDFIP78 Télétravail** – EDD – Réajustement (travaux sur : Accueil des SIP /accueil physique distant, encadrement/SGC, EDD /télétravail).

Pour la DGFIP il faut « sanctuariser le temps de réflexion » sur ce qu'il y a à retenir de ses chantiers (capitalisation) de façon à les intégrer progressivement et avec un accompagnement (diffusion). C'est pourquoi elle déploie des formations nécessaires à la montée en compétence de l'encadrement pour accompagner les collectifs de travail.

La DGFIP développe aussi un outil « ETNA » solution intégrée des besoins numériques des télétravailleurs Avancement des chantiers : (pas beaucoup d'évolution depuis septembre 2021)

# Point sur l'avancement des différents chantiers et - Illustrations et enseignements tirés à partir des chantiers

---

Avancement des chantiers : (pas beaucoup d'évolution depuis septembre 2021)

Il reste à faire les bilans sur Réponse conso, INSEE PACA et pour la Douane.

A l'INSEE le projet national NOTZE développe une approche organisationnelle des équipes.

Sur la DGFIP 31 le Webinaire a bien marché et nous arrivons dans une phase concrète sur l'organisation du travail face aux impacts du télétravail sur les équipes et les tensions que cela peut générer. Il s'agit de l'accompagnement de l'encadrement dans une co-construction de l'état des lieux OS/direction.

Sur la DGFIP 35 les travaux sur le télétravail portent sur le contrôle fiscal sur les modalités de validation et visa, le contrôle hiérarchisé de la dépense , les surcroîts de travail que cela peut engendrer.

Le transfert de pratique s'articule autour de deux articulations :

- le dialogue professionnel avec l'encadrement,
- le dialogue social avec les OS.

Le COPIL devant permettre le crantage autour d'un accord de méthode et un soutien de la réflexion.

**La CGT a rappelé la nécessaire transparence avec les collectifs de travail et les représentants du personnel**, dans une phase qui pour elle reste une phase d'expérimentation du télétravail, la période de crise sanitaire n'étant pas probante.

**Pour la CGT, l'approche matérielle comme celle concernant l'aménagement des lieux et espaces de travail ainsi que leur ergonomie sont malheureusement oubliés dans ces travaux.**

**La CGT a aussi rappelé qu'il ne faut pas oublier que l'aspect organisationnel du télétravail doit intégrer les changements éventuels de la chaîne hiérarchique, les nouvelles répartition des tâches, la possible mise en isolement, la non prise en compte du travail non quantifiable et de la disparition des liens et communications autour du travail (le gris) qui sont le ciment des collectifs de travail .**

L'intensification de la charge de travail par l'industrialisation des tâches consécutives aux suppressions d'emplois conduisent à une dégradation des conditions de vie au travail, des changements organisationnels et des pratiques professionnelles (métier) qui vident le travail de son sens ou conduisent à des conflits de valeurs des personnels.

Le télétravail ne doit pas servir à augmenter la productivité, réduire les surfaces et casser les chaînes organisationnels qui fonctionnent.

## Présentation de l'outil auto-diagnostic sur le télétravail et approche organisationnelle : présentation et réflexion sur sa diffusion

---

Il s'agit d'un outil qui permet :

- >>> un état des lieux (méthode) ;
- >>> de définir les pistes pour progresser (cadre) ;
- >>> de mettre en œuvre des démarches concertées et des perspectives (pratiques).

Un Atelier du COPIL devrait se tenir le mois prochain avant une présentation en CHSCTM au printemps 2022.

En effet, une fois ce scénario effectué il convient de passer à la diffusion (mutualisation de l'outil par les référents télétravail) et de mettre en place les conditions d'usage et d'encadrement.

Un zoom sur le diagnostic et les suites à donner notamment en matière de dialogue professionnel et de dialogue de gestion y sera effectué. La poursuite des travaux de capitalisation devra définir pour qui et sous quel format.

# Avancement de la convention sur l'ensemble des thématiques et calendrier 2022 : les suites de la convention

---

Dans la continuité des travaux conduits dans le cadre du plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail, le Secrétariat Général des MEFR avait souhaité engager un partenariat avec l'Anact dont l'objectif est de disposer d'un appui pour la mise en œuvre de mesures en faveur de la sécurité et de la santé au travail des agents du MEFR.

Le partenariat prévoit la réalisation de travaux de terrain qui seront ensuite capitalisés autour de plusieurs thématiques :

- 1. Nouveaux modes de travail, dont le télétravail ;**
- 2. Formation et accompagnement des encadrants à la conduite des projets de transformation ;**
- 3. Modalités de prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet ;**
- 4. Déploiement d'espaces de discussion autour du travail ;**
- 5. Conception de nouvelles modalités de portage de la politique ministérielle en santé et sécurité au travail dans le cadre d'un dialogue social élargi des nouvelles instances 2022- 2023;**
- 6. Prévention des RPS et mise en place EDD autour du travail 2022- 2023.**

Les travaux sur la mise en œuvre du télétravail se poursuivent mais les prochains chantiers seront principalement :

- >>> le portage de la politique SST dans les nouvelles instances,**
- >>> l'accompagnement des cadres à la Transformation,**
- >>> la conduite de la Transformation.**

**Pour la CGT Finances, les travaux de l'ANACT se déroulent dans un contexte où la tension dans les services est palpable.**

Les directions à réseau du Ministère avancent seules, chacune de leur côté, et développent dans une vision macro des outils de pilotage et des procès de mise en place et de gestion du télétravail, tel l'outil « ETNA » (jamais présenté aux OS de la DGFIP), conformément à leur contrat d'objectifs et de moyens.

Les travaux de L'ANACT se veulent au plus près des agents et partent d'une vision micro pour conduire à une modélisation dans un contexte de transformation de l'Etat.

**La CGT Finances recommande à l'ANACT, la prise en compte ergonomique et organisationnelle dans leur travaux mais avant tout la prise en compte d'un contexte dégradé qui ne peut plus durer.**

**Le constat que la CGT Finances peut faire**, c'est l'absence de reconnaissance même salariale, les restructurations et suppression d'emplois, qui se traduisent par une perte de lisibilité de carrière, des mobilités forcées, une dégradation générale des conditions de travail et une perte de sens du travail dans un cadre d'industrialisation et d'intensification de la charge de travail.

Les indicateurs sociaux et psychosociaux sont dans le rouge et la souffrance au travail s'installe durablement dans les organisations de travail.

La crise sanitaire et l'épuisement tant physique que mental qu'elle a généré chez les agent-e-s de l'Etat qui ont été les premiers de corvée, laissent des traces et des traumatismes que l'administration refuse de reconnaître.