

DECLARATION

Monsieur le Président,

Nous sommes en 2ème convocation de Comité Technique Local. Comme d'habitude depuis la révision des règlements locaux, nous avons eu deux fois un quart de journée (grâce à la reconvoction car sinon ce n'était qu'un quart de journée) pour examiner pas loin de 30 pages et un thème comme le TT (!). Nous voyons donc encore une fois dès le début de ce comité technique que ces échanges sont comprimés et que vous en détenez les ficelles tandis que nous n'émettons au mieux que des avis.

Concernant le nouveau dispositif du télétravail à la DGFIP.

Nous ne reviendrons pas sur votre argumentation nourrie pour refuser d'office le TT à des agents du CDC qui le demandaient, avec tous les arguments farfelus (dictés sans doute par la carrière) sur « ce n'est pas possible à cause du matériel », « on ne peut pas répondre au téléphone à la maison, il y a un problème de confidentialité », peut-être pourrez-vous nous donner des explications.

Dans un contexte de suppressions de postes, de vacances d'emplois, de regroupement et de disparition de services dans le cadre de la NRP, de départementalisation des affectations, de diminution des recrutements, la souffrance au travail, l'angoisse du lendemain, l'incertitude de leur avenir professionnel sont des constantes auxquelles tous les services de la DGFIP sont confrontés.

L'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication augmente les possibilités de télétravail à la DGFIP, comme celles de travail à distance ou déporté.

L'éloignement croissant des implantations professionnelles, la durée des trajets sont autant de contraintes qui pèsent sur l'articulation vie privé/vie professionnelle.

Si seuls le maintien des structures de proximité et des recrutements conséquents sont de nature à mettre fin à ces problématiques, le télétravail peut être perçu comme un moyen de faire baisser la pression et le stress, d'échapper aux open spaces, et de gagner du temps personnel. Cette aspiration forte des collègues est révélatrice du mal-être au travail. Cependant, le déploiement du télétravail à la DGFIP se traduit par le transfert sur les salarié·e·s des responsabilités de l'employeur en matière de santé, de sécurité ou de prise en charge des outils de travail.

L'un des dangers majeur est de supprimer toute référence à la durée hebdomadaire du temps de travail et la confusion qui peut en résulter entre le temps privé et le temps professionnel.

Ce qui est également à craindre notamment avec la volonté de l'administration d'augmenter le nombre de jours télétravaillés par semaine est un isolement des

collègues, un affaiblissement des solidarités de travail et des liens avec les organisations syndicales ainsi que de vie sociale, au travers de transfert de mission entre la ou le télétravailleur et le collectif de travail (transfert de charge de travail sur les collègues restant dans le service).

Le télétravail peut aussi se révéler un dispositif idéal pour accompagner la casse du réseau d'implantation des services publics, ainsi que ses accessoires le travail nomade, le travail déporté et surtout le travail à distance.

Quoi qu'il en soit, la communication et les échanges sont modifiés et souvent alourdis au sein du collectif de travail.

Pour la CGT Finances publiques cette nouvelle forme d'organisation du travail doit être mise au service de l'amélioration des conditions de vie des personnels par un renforcement des droits et garanties des collègues qui sont encore à gagner.

La responsabilité de respect de la durée hebdomadaire du temps de travail incombe à l'employeur avec la mise en place d'un vrai droit à la déconnexion (teamer de connexion).

L'accompagnement social et la prise en charge réelle des risques professionnels notamment ceux liés à la charge de travail propre au télétravail doit être également prise en compte par l'employeur.

Il est enfin inacceptable de faire reporter les décisions et la gestion sur le seul CDS (comme demain avec le Rifseep et le salaire au mérite ?) et que l'entretien avec le CDS (chef de service) soit réalisé avant la demande de l'agent sur sirhius, ce qui serait un grave préjudice au droit de l'agent de faire un recours hiérarchique puis en capl ou tribunal sur le sujet de son TT (refus de TT par exemple). Voilà ce que propose le protocole soumis au CTL des directions locales :

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 possible....

Le déploiement du télétravail à la DGFIP doit s'opérer dans des conditions optimales. Dans ce cadre, la CGT Finances Publiques revendique :

↳ **La mise en place du télétravail à la demande exclusive de l'agent·e, qui doit pouvoir y renoncer quand il ou elle le souhaite (avec un préavis sauf en cas d'urgence sociale ou médicale).**

↘ **un dispositif qui empêche** l'utilisation systématique du télétravail pour casser les mouvements de grève DGFIP comme inter-professionnels avec par exemple la non obligation de prévenir son CDS, et son utilisation plus généralement pour limiter le bénéfice de droits et protections préexistants pour les agents, télétravaillant ou pas.

↘ **Un dispositif encadré** et soumis à l'ensemble des instances représentatives du personnel comprenant un bilan annuel exhaustif du télétravail dans le cadre des CT et CES/CT :

▸ **Un droit à la déconnexion** avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles.

▸ **La dotation de tous les télétravailleurs d'une installation** fixe au domicile ou à défaut d'un PC portable, dont la taille écran et le nombre est au choix du télétravailleur, permettant une navigation fluide sur les espaces métiers DGFIP ainsi qu'une imprimante.

▸ **Le maintien des postes de travail fixe sur les bureaux des télétravailleurs** et des écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions (double-écran pour certains services).

▸ **La prise en charge par l'employeur de l'ensemble des coûts liés à la mise en oeuvre du télétravail, à savoir :**

↘ **Les suppléments de prime d'assurance.**

↘ **L'abonnement internet haut débit, téléphonique et des consommables (encre, papier, logiciels...).**

↘ **La vérification et l'éventuelle mise en conformité des installations électriques.**

↘ **L'aménagement du poste de travail, siège ergonomique, etc.**

↘ **Prise en charge du loyer, des frais électriques et du chauffage au prorata du temps passé à travailler à domicile (à minima sur une base de 12 m², surface minimum de bureau).**

↘ **La dotation en ticket restaurant.**

↘ **La prise en compte des risques professionnels associés à l'exercice du télétravail dans le DUERP.**

↘ **La présomption d'imputation au service des accidents de travail.**

↘ **Le respect des horaires de travail au cours desquels les télétravailleurs sont joignables par leur hiérarchie (indiqués dans le protocole à défaut d'inscription dans le décret d'application ministériel)**

↘ **Une information et une formation du collectif de travail.**

↘ **Un suivi régulier des télétravailleurs par le médecin**

de prévention afin d'éviter tout risque d'isolement, ce dernier fournira un bilan aux instances de dialogue sociale.

↘ **La proposition systématique du télétravail pendant la grossesse avant congés maternités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.**

↘ **Maintien du dispositif exceptionnel de télétravail à domicile pour des raisons médicales ou sociales graves, au-delà du simple dispositif d'aménagement de poste défini à l'article 26 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.**

La DGFIP est une des administrations au cœur des attaques d'un gouvernement de plus en plus autoritaire, au service de l'oligarchie financière.

Parce qu'elle est une administration de la Fonction Publique exerçant des missions fiscales, comptables et foncières, au service de la population et de la société, avec un statut entraînant droits et devoirs pour ses agents, elle gêne les politiques néo-libérales.

En dix ans, 21 906 emplois ont été supprimés, le remplacement de fonctionnaires par des contractuels est engagé. La CGT Finances Publiques y est opposée. La perte du pouvoir d'achat du point d'indice (base de calcul de nos salaires) par rapport à l'indice des prix à la consommation s'élève depuis 2000 à 18 %, les taux de promotions se réduisent année après année.

Alors que les leçons de la crise actuelle devraient être tirées sur la nécessité d'avoir des services publics de pleine compétence et de proximité, avec les moyens nécessaires, la Direction Générale, à l'instar du gouvernement, utilise la crise sanitaire pour accélérer les contre-réformes : privatisation et casse de nos missions, rétrécissement de notre réseau, recul des droits et garanties des agents.

La DG a validé unilatéralement un protocole télétravail, alors même que rien n'est encore validé au niveau Fonction Publique. La CGT Finances Publiques en réclame le retrait. Cette situation est inadmissible et le ministère de la transformation et de la Fonction publique doit être saisi. À nouveau, elle se sert du télétravail, non pas dans l'intérêt des agents, mais pour accélérer les économies d'échelle et ses contre-réformes. **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).

Mais toutes et tous mobilisé.es, nous pouvons gagner ensemble sur nos revendications !

Les élus de la CGT Finances Publiques Aude.

N'hésitez pas, contactez les collègues de la CGT Finances Publiques 11

Mél : cgt.ddfip11@dgfip.finances.gouv.fr