



CTL 10 MARS 2020

DECLARATION LIMINAIRE

TELETRAVAIL A LA DGFIP 94

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 en province, la durée des trajets notamment en île de France 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, les collègues voient souvent le télétravail comme un moyen de faire baisser la pression et le stress, 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 télé-travaillé est un isolement des collègues, un affaiblissement des solidarités de travail, de lien avec les organisations syndicales et de vie sociale, au travers de transfert de mission entre la ou le télétravailleur et le collectif.

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. (transfert de charge de travail sur les collègues restant dans le service)

Pour la CGT Finances publiques cette nouvelle forme d'organisation du travail doit être mise au service de l'amélioration des conditions de vie au travail 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 (t 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.

Revendicatif sur le télétravail à domicile à la DGFIP :

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),

- le refus de l'utilisation systématique du télétravail pour casser les mouvements de grève DGFIP comme interprofessionnels, et plus généralement pour limiter le bénéfice de droits et protections préexistants pour les agents, télé-travaillant 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 CHS/CT :
 - CHS-CT et CTL pour examiner cette nouvelle organisation de travail tant au niveau des implications RH, de l'organisation et des conditions de travail que de la santé sécurité au travail ,
 - CAPL ou CCP systématiquement pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (acceptations ou refus)
- 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 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 de l'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre 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,
- la 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 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 social
- l'extension aux agent.e.s nomades (vérificateurs, géomètres...) des garanties applicables aux télétravailleurs
- la proposition systématique du télétravail pendant la grossesse avant congés maternités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.
- le 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.