

TÉLÉTRAVAIL

Montreuil, le 06/10/2020

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

✉ : cgffinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr | [Suivez-nous sur facebook](https://www.facebook.com/cgffinancespubliques) ou [twitter](https://twitter.com/cgt_finpub) : @cgt_finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) | [Instagram](https://www.instagram.com/cgt_finpub) : @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)

Ce groupe de travail intervient en pleine crise sanitaire dont une période de confinement où une grande partie des salariés ont été contraints de mener une activité professionnelle en mode dégradé depuis leur domicile. Elle fut subi par toutes et tous dans le but de sauver des vies !

La question du télétravail à domicile est devenu suite au confinement un véritable débat national...

C'est pourquoi la CGT a demandé un nouvel accord national interprofessionnel pour permettre aux salariés de bénéficier de droits et garanties qui permettent d'accompagner les évolutions technologiques et cette nouvelle organisation du travail en évitant tout arbitraire et le dumping social.

Finalement fin septembre, le Medef a fini par accepter d'ouvrir les négociations sur le télétravail !

La période de crise sanitaire encore actuelle est à prendre de façon différenciée concernant le télétravail tel qu'il sera prévu en période « normale ».

Pour la CGT FiP, il est essentiel de distinguer télétravail et travail confiné. Ce travail confiné a été revendiqué par la CGT durant la crise car il restait la meilleure protection durant le confinement. Mais les conditions de travail, tout comme le travail en lui-même, se sont retrouvés en mode dégradé.

Pour la CGT Finances publiques, en cette période de crise sanitaire qui n'en finit plus, l'urgence est la protection des agents et des populations.

C'est pourquoi les stocks de masques tout comme les matériels de protection doivent être pérennes et même renforcés afin d'anticiper une éventuelle nouvelle crise.

Pour la CGT, nous le répétons, le télétravail à domicile n'a rien à voir avec le travail confiné dégradé à domicile.

Face aux manques de moyens de protection et des locaux de travail dont les surfaces réellement allouées aux agents empêchent toute distanciation sociale efficace, le développement du vrai télétravail à domicile et la rotation des équipes en présentiel sont des solutions nécessaires dans une organisation du travail qui doit viser à la sécurité et l'amélioration des conditions de vie au travail.

La DGFIP n'échappe pas à la déréglementation touchant le télétravail qu'elle accompagne des pires dérives patronales. L'utilisation du télétravail à domicile et du travail à distance sont pour la DGFIP, le moyen d'économiser sur les locaux et les outils de travail mais surtout d'utiliser ces formes d'organisation du travail pour accélérer la mise en place des réformes régressives dont l'objectif est l'implosion de notre administration.

La DGFIP joue cavalier seul et n'attend même pas la présentation de l'arrêté ministériel et du protocole ministériel en CTM, qu'elle trouve sans doute encore trop favorables aux personnels, elle oublie aussi volontairement toutes références aux conclusions défavorables du « Retex » sur le télétravail dans la fonction publique pendant le confinement.

C'est sur une petite demie journée qu'elle nous présente son satisfait global de la gestion de crise et une organisation de croisière du télétravail à domicile ou l'arbitraire baptisée « nécessité de service » nie les droits et garanties des agent-e-s.

L'acculturation de la DGFIP au télétravail est confirmé par les 3,5 % d'agent-e-s en télétravail à domicile et 17% d'agents équipés (agents nomades compris) début 2020, taux le plus bas du Ministère.

Idem pour la politique de santé travail et d'amélioration des conditions de vie au travail où le recensement des risques professionnels liés au télétravail n'est jamais évoqué ou nié comme la souffrance au travail. Rien non plus n'apparaît dans cette présentation sur la prévention des accidents du travail ou la présomption d'imputabilité au service.

Les suppressions massives d'emplois de ces dernières années et celles qui sont annoncées pour les années suivantes ne font qu'accentuer tous ces effets pathogènes.



Votre réalité qui nie l'humain et le travail réel, n'a rien à voir avec les aspirations des personnels de la DGFIP.

Pour la CGT Finances publiques le télétravail doit être organisé dans un cadre qui permette la définition de règles et garanties effectives et systématiques.

A la lecture des documents, nous constatons des transferts de responsabilité de l'employeur au télétravailleur.

Les revendications de la CGT Finances publiques construites avec les personnels nous amènent à soulever de nombreuses interrogations que nous ne manquerons pas de développer lors de l'examen des fiches sur :

- ▶ Les règles juridiques applicables au télétravail que nous voulons garanties par 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 des CHSCT et la convocation de CAPL ou CCP systématique pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (refus) **que vous avez fait disparaître en contravention avec le décret** ;
- ▶ La mise en place du télétravail qui doit être à la demande exclusive de l'agent-e, qui doit pouvoir y renoncer quand il ou elle le souhaite (avec préavis sauf en cas d'urgence sociale ou médicale), pour que le volontariat soit une réalité ;
- ▶ La préservation du collectif de travail qui implique la limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail à 3 jours, ainsi qu'une information et une formation du collectif de travail ;
- ▶ La formation indispensable des encadrants qui ont à gérer des télétravailleurs ;
- ▶ L'articulation entre tous les critères de sélectivités qui restent flous ;
- ▶ L'articulation entre travail régulier, occasionnel et ponctuel ;
- ▶ 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) ;
- ▶ Le droit à la déconnexion avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles pour assurer la séparation vie-privée/vie-professionnelle ;
- ▶ **La prise en charge des coûts induits liés à la mise en oeuvre du télétravail à savoir** : la mise en conformité électrique des installations et la délivrance d'un certificat par l'employeur, les suppléments de prime d'assurance, les abonnements internet haut débit et téléphonique, les consommables, ...sous une forme qui pourrait être un forfait journalier,
- ▶ 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, et du matériel ergonomique: fauteuil, système d'adaptation de la hauteur de l'écran etc.... le maintien des postes de travail fixes sur les bureaux des télétravailleurs et les écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions (double-écran pour certains services) ;
- ▶ L'absence de mesures de prévention des risques (organisationnels, RPS, bâtimentaires en l'absence de référence à la construction spécifique de DUERP) ;
- ▶ Les accidents de travail à domicile et l'absence de présomption d'imputabilité au service ;
- ▶ L'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ▶ L'applicatif et la sécurité des données informatiques ;
- ▶ L'organisation du travail ;
- ▶ Le suivi régulier des télétravailleurs par le médecin de prévention afin d'éviter tout risque d'isolement, ce dernier devant fournir un bilan aux instances de dialogue social ;
- ▶ La proposition systématique du télétravail pendant la grossesse avant congés maternités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail ;
- ▶ La restauration et la dotation en titres restaurants ;
- ▶ Le devenir du dispositif exceptionnel en faveur des agents en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions pour des raisons médicales ou sociales, du handicap et des aidants familiaux sans limitation de durée sous dispositif d'aménagement de poste dont les refus doivent être examinés en CHSCT...