



CGT FINANCES PUBLIQUES De la GIRONDE

cgt.dr33@dgfip.finances.gouv.fr

12° étage, Tour A Cité administrative
Boite 85 - 33 090 Bordeaux cedex
☎ 06 48 76 37 69

TELETRAVAIL

Dans un contexte de suppressions de postes, de vacances d'emplois, de regroupement et de disparitions de services dans le cadre du NRP, de la 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 agents de la DGFIP sont confrontés.

L'éloignement croissant des implantations professionnelles et la durée des trajets sont autant de contraintes qui pèsent sur l'articulation vie privée/ 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 qui peut exister au travail.

Ce qui est à craindre c'est l'isolement, l'affaiblissement des solidarités de travail et des liens avec les organisations syndicales ainsi que la vie sociale, au travers de transfert de mission entre la ou le télétravailleur et le collectif de travail (transfert de certaines charges de travail sur les collègues restant dans le service).

Le télétravail se révèle 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.

REVENDICATIF SUR LE TELETRAVAIL A DOMICILE A LA DGFIP

L'articulation entre le travail régulier, occasionnel et informel

Rappel : l'article 3 du décret prévoit 3 jours maximum par semaine depuis 2016.

En 2015, la CGT était favorable à 2 jours maximum avec un compromis à 50% du temps.

- ➔ Réaffirmation du caractère volontaire du télétravail, à la demande exclusive de l'agent.
- ➔ Supprimer le recours ponctuel au télétravail qui s'assimile à du télétravail informel.
- ➔ L'agent n'a pas à justifier son refus de télétravail : ce n'est pas un outil de restructuration ni de réduction des coûts.
- ➔ Dispositif encadré et soumis à l'ensemble des instances représentatives du personnel comprenant un bilan annuel exhaustif du télétravail :
 - 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 systématiquement pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (acceptations ou refus)

Le droit à la déconnexion

C'est une obligation législative de principe sans contenu en termes de droit positif.

- Le droit à la déconnexion afin de respecter la vie privée et la santé du télétravailleur doit être une obligation pour l'employeur
- Encadrer l'utilisation des outils de communication (messagerie, applications, etc)
- Définir des plages d'indisponibilité pendant le temps de travail
- Avoir un bilan régulier dans les instances représentatives des personnels

La mobilité, la conception des espaces de travail et des tiers lieux

- L'agent à la garantie de retrouver son poste en présentiel et sa quotité de travail dès qu'il est mis fin au télétravail
- La dotation de tous les télétravailleurs d'une installation fixe ou PC portable dont la taille de l'écran est au choix du télétravailleur, permettant une navigation fluide sur les espaces métiers DGFIP
- La dotation de tous les télétravailleurs d'une imprimante
- Le maintien des postes de travail fixe sur les bureaux des télétravailleurs et des écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions
- La prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'aménagement du poste de travail, siège ergonomique, etc

L'impact sur l'encadrement de proximité

- Les pratiques managériales doivent être adaptées dans le cadre du télétravail
- Le déploiement du télétravail doit s'accompagner d'un plan de formation spécifique pour les agents et les encadrants
- La formation ne doit pas être une condition préalable à l'autorisation de télétravail
- Nécessité de préserver le collectif de travail et le lien social
- Suivi régulier des télétravailleurs par le médecin de prévention afin d'éviter tout risque d'isolement, ce dernier fournira un bilan au CHSCT.
- La prise en compte des risques professionnels associés à l'exercice du télétravail dans le DUERP
- La présomption d'imputation au service des accidents du 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.

Prise en charge des frais par l'employeur

- 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
- 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 12m², surface minimum de bureau)
- La dotation en tickets restaurant.

Égalité femme homme

→ Les tiers lieux et la participation aux modes de garde doivent être favorisés (C'est notamment le problème du temps partiel du mercredi passé en télétravail à temps plein !):

▸ Permettre un cadre de travail serein et occasionnel, en dissociant vie privée et vie professionnelle, avec prise en charge du tiers-lieux (local, conditions matérielles et environnementales, sécurité, etc...) par l'employeur, avec maintien des liens avec le collectif de travail et des droits des agents, avec l'encadrement, avec les représentants syndicaux et les acteurs de la santé au travail ;

▸ Ne doivent pas entraîner la perte du poste de travail, ni être utilisés pour les restructurations/fusions de service, ni entraîner l'isolement de l'agent

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

Droit syndical et instances représentatives du personnel

→ Le droit syndical doit s'exercer à l'identique que l'agent soit en présentiel ou en télétravail (droit à l'HMI, à l'information, aux réunions syndicales)

→ Les organisations syndicales doivent disposer par l'employeur des moyens et outils pour mener sans entrave l'activité syndicale dans le contexte de télétravail ; (décret 82-447 sur les droits syndicaux dans la Fonction publique)

→ Refus de l'utilisation systématique du télétravail pour casser les mouvements de grève DGFIP comme inter-professionnels, et plus généralement pour limiter le bénéfice de droits et protections préexistants pour les agents, télétravaillant ou pas.



*Ceci n'est pas
un fauteuil de bureau*

**La DGFIP doit assumer toutes
ses obligations en matière
d'hygiène et sécurité en période
de crise sanitaire**

Roma