



COMITE TECHNIQUE LOCAL 15 JUIN 2021 DECLARATION LIMINAIRE

MONSIEUR LE PRESIDENT,

Nous sommes réunis ce matin suite au CTL du 31 mai dernier qui a vu le vote défavorable unanime des représentants élus du personnel sur le sujet du nouveau protocole de télétravail applicable à la DGFIP.

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 et 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 ainsi que 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 majeurs 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.

L'accompagnement social et la prise en charge réelle des risques professionnels, notamment ceux liés à la charge de travail propre au télétravail, doivent être également pris 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),
- un droit à la déconnexion avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles,
- la prise en charge par l'employeur de l'ensemble des coûts liés à la mise en oeuvre du télétravail, à savoir : l'aménagement du poste de travail (siège ergonomique, double écran, souris ergonomique...),
- 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),

Il est important également qu'un suivi régulier des télétravailleurs soit effectué par le médecin de prévention afin d'éviter tout risque d'isolement. Ce dernier devant un bilan aux instances de dialogue social.

