



# FICHE NOUVEAU DISPOSITIF DU TÉLÉTRAVAIL

Montreuil, le 17/02/2021

## AVIS NEGATIF : POURQUOI LA CGT VOTE CONTRE !

Une fois de plus nous ne pouvons qu'être atterrés par les trois pages de présentation du nouveau dispositif réglementaire du télétravail à domicile à la DGFIP **dans le cadre d'une organisation normale du travail.**

Il s'agit d'une simple déclinaison du décret modificatif de 2020 sur la mise en place du télétravail à domicile dans la fonction publique. Décret qui ne fait que reprendre les reculs imposés au code du travail par les ordonnances Macron.

Ce document sommaire qui se garde bien d'aller dans le détail laisse transparaître votre opposition dogmatique à ce type d'organisation du travail qui pour vous ne peut être qu'un accessoire à l'organisation du travail dans le contexte de changement radical que vous comptez imposer aux missions et aux agents de la DGFIP.

L'aculturation au télétravail que vous imputez à votre encadrement ne peut masquer votre stratégie.

Dès l'introduction de ce document, vous voudriez faire oublier votre absence de volonté et vous osez parler d'une évolution majeure en matière de condition de travail alors que dans les faits, depuis la parution du décret fonction publique et de l'arrêté ministériel de 2016, vous avez fait une entrave systématique au développement de cette organisation du travail.

De même vous balayez rapidement le dispositif exceptionnel de télétravail à domicile, c'est-à-dire le travail à domicile en mode dégradé mis en place comme moyen de prévention et de continuité de l'activité dans le cadre de la crise sanitaire actuelle de la COVID 19. Crise qui n'en finit plus.

Or ce mode de fonctionnement à domicile, comme le travail en mode dégradé en présentiel, fut et est encore subi par toutes et tous dans le but de sauver des vies !

Dans ce contexte, vous évoquez seulement certaines limites.

Certainement celles qui ont présidé à l'approvisionnement en masques et autres moyens de prévention, celles qui n'ont pas permis l'achat de matériel informatique et de téléphonie et qui maintenant s'obstinent à nous priver de vaccins.

Vous n'irez certainement pas vous cacher derrière l'incompétence des deux gouvernements qui ont eu cette crise en gestion, notamment en matière de logistique !

Nous constaterons juste factuellement que dans ce même contexte des directions comme l'INSEE, certes comportant moins d'agents, ont réussi dans le déploiement du télétravail confiné en mode dégradé là où vous avez échoué.

Malheureusement on ne peut pas ici parler d'échec au vu du manque de volonté qui a prévalu autour du télétravail depuis sa mise en place !

Ainsi au début 2020, avec un taux d'équipement d'environ 20% de l'effectif dont 17 % d'agents nomades et 3,8% de télétravailleurs équipés, c'est au total à peine un peu plus de 20 000 agents qui étaient équipés au début de la crise sanitaire.

Ce retard volontairement assumé avec de loin le taux d'équipement le plus bas du MEFR explique les retards et les difficultés à mettre en place le télétravail exceptionnel en période de crise sanitaire, pourtant devenu la règle dans les administrations suite à la circulaire d'octobre de la ministre de la fonction publique !

FICHES CTR - CGT Finances Publiques

✉ : [cgtfinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr](mailto:cgtfinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr) Suivez-nous sur facebook ou twitter : [@cgt\\_finpub](https://www.facebook.com/cgtfinancespubliques) (Syndicat National CGT Finances Publiques) [@cgt\\_finpub](https://twitter.com/cgt_finpub) (CGT Finances Publiques)



Nous regrettons qu'un an après le départ de la pandémie le développement du télétravail soit encore et toujours limité, soit disant par les problèmes applicatifs, de matériel, et de logistique.

Avec, selon vos documents, un objectif cible pour 2022 de 70% à 80% d'agents équipés dont 42% d'agents nomades, et un nombre d'agents travaillant à distance dans différents types de lieux, quel sera le pourcentage de postes de télétravailleurs à domicile en 2022 parmi ces agents équipés et éligibles au télétravail à domicile ? 10% ?

Soit le pourcentage annoncé en 2018 pour 2022 ?

Les agents dont les attentes en la matière sont loin d'être satisfaites ont le sentiment que l'on se joue de leur sens du devoir et de leur loyauté !

Pour revenir au le protocole sur le télétravail exceptionnel, nous constatons qu'il ne semble pas tenir comptes de toutes les réserves et propositions que nous vous avons faites.

Factuellement, nous constatons toujours que certains n°1 confondent contact et suivi rapproché de l'activité, provoquant des tensions et alourdissant la tâche quotidienne des agent-es comme des encadrants.

Certains agent-e-s sont surpris de devoir faire un reporting journalier de leur activité, voire de devoir le formaliser par mail alors qu'elles ou ils étaient habitués à un reporting hebdomadaire depuis le début de la crise.

Il nous semble que cela ne va pas dans le sens de vos directives et celui du développement du télétravail hors crise.

Concernant le nouveau cadre réglementaire, la DGFIP n'échappe pas à la dérèglementation touchant le télétravail ; son utilisation comme celle du travail à distance vise essentiellement à économiser sur les locaux et surfaces de travail, à augmenter la productivité, à participer à la déstructuration des structures, du réseau et à accélérer la mise en place des réformes régressives dont l'objectif est l'implosion de notre administration et de ses missions.

Pour la CGT Finances publiques, avec le télétravail à domicile en situation de travail normale, il est au contraire nécessaire de repenser l'organisation du travail dans son ensemble, ainsi que la gestion des collectifs de travail, dans un cadre qui permette la définition de règles et garanties effectives et systématiques empêchant notamment les transferts de responsabilité de l'employeur au télétravailleur et toutes formes d'ubérisation.

Pour ce faire nous allons voter contre dans l'attente on l'espère d'un protocole qui rentre dans le détail et autour duquel nous pourrons porter nos revendications, dont nous pouvons rappeler un certain nombre de propositions sans être redondants avec celles de Solidaires que nous partageons :

1. Avec la disparition de la convention, ou plus globalement d'un encadrement du télétravail, il y a nécessité à mettre

en place des 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 systématique de CAPL ou CCP** pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (refus).

2. Pour la CGT l'accès au télétravail ne doit pas être limité pour cause de matériel insuffisant, de la capacité de l'agent à télétravailler, de poste de travail non télétravaillable, car c'est à l'administration de mettre l'agent en capacité de télétravailler grâce à une modification de l'organisation du travail, une partie au moins des tâches de tout agent pouvant être télétravaillable. Donc nous demandons l'abandon des critères d'exclusion a priori.
3. La multiplication des lieux de travail implique que le délai de prévenance de l'agent en cas de retour pour nécessité de service soit d'une semaine, voire a minima de 72 heures.
4. **La mise en place du télétravail doit être à la demande exclusive de l'agent-e**, qui doit pouvoir y renoncer quand il ou elle le souhaite (**réversibilité** avec préavis sauf en cas d'urgence sociale ou médicale), **pour que le volontariat soit une réalité.**
5. La préservation du collectif de travail implique la limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail à 3 jours. Fixer un jour de présence commun par mois, si possible deux en accord avec les agent-e-s, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe.
6. **La prise en compte des risques professionnels associés à l'exercice du télétravail dans le DUERP se traduisant par des mesures de prévention des risques spécifiques dans le PAP** pour le télétravailleur et les membres de son collectif de travail. L'organisation du travail doit être **pensée et donner les moyens au sein du collectif, en associant tous les personnels.** Aucun-e travailleur-euse ne doit subir de modifications qualitatives ou quantitatives de son travail du fait de la mise en place du télétravail dans le service.
7. La présomption d'imputabilité au service des accidents de travail à domicile.
8. **Proscrire le développement des open spaces et des flex offices et l'utilisation du co-working.**
9. La délivrance obligatoire d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, en particulier les télé-encadrant-es (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie privée / vie professionnelle, prévention des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques, garantir l'autonomie et la responsabilisation du de la télétravailleur-euse etc.).

10. Réfléchir et encadrer l'articulation entre télétravail régulier, ponctuel et temporaire pour éviter le veto souvent arbitraire de la nécessité de service.
11. Diminution du temps de travail à 32h par semaine.
12. Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire. Dans ce cadre respecter 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).
13. Permettre le télétravail par demi-journée.
14. Mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, dans un cadre collectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agent-e-s, avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles pour assurer la séparation vie-privée/vie-professionnelle.
15. Ne pas aboutir à un objectif à la tâche en télétravail.
16. Exiger des outils de suivi uniformisés non pénalisants et non intrusifs pour garantir la vie privée des télétravailleurs
17. Mettre en œuvre les outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et des personnels télétravaillant.
- 18. Prise en charge** par l'employeur de l'intégralité **des coûts induits liés à la mise en œuvre du télétravail, à savoir** : la mise en conformité électrique des installations et la délivrance d'un certificat à la charge de l'employeur, les suppléments de prime d'assurance, les abonnements internet haut débit et téléphonie, les consommables, chauffage, électricité,...**sous une forme qui pourrait être un forfait journalier.**
19. la dotation de tous les télétravailleurs d'une installation fixe au domicile ou à défaut d'un socle pour ordinateur portable avec écran complémentaire ainsi qu'un kit bureautique ergonomique (ordinateur portable, siège, repose pieds, souris, clavier, protection d'écran, soft-phonie...), permettant une navigation fluide sur les espaces métiers DGFIP, ainsi qu'une imprimante.
20. Le maintien d'une affectation et d'un poste de travail personnel attiré au sein du service et les écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions (double-écran pour certains services).
21. Généraliser l'usage des tickets restaurants à tous les télétravailleur-euse-s.
22. 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.
23. Un-e agent.e en arrêt de travail ne doit exercer aucune activité professionnelle, y compris lorsqu'elle ou il est télétravailleur-euse.
24. la proposition systématique du télétravail pendant la grossesse avant congés maternités dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.
25. Maintenir et développer le télétravail à titre exceptionnel pour les agent-e-s en situations 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) et examen des refus et des fins de télétravail en CHSCT, comme en CAP ou CCP.
26. Prévoir des mesures spécifiques pour les parents d'enfants en bas âge, les familles monoparentales, les gardes alternées.
27. Prendre en compte le handicap.
28. Porter la question des aidants familiaux.
29. L'égalité entre les femmes et les hommes.
30. Prévoir des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales et prévoir une prise en charge médico-sociale par l'employeur.
31. Mise en place de la comptabilisation des heures supplémentaires ou complémentaires et leur paiement ou récupération. Possibilité d'option pour le pointage ou les horaires fixes.
32. Possibilité de télétravailler dans des locaux professionnels «finances» à proximité du domicile, permettant de rompre l'isolement et de réduire les temps de transport.
33. Conserver les droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.