



Ce mois d'octobre 2022, outre d'avoir été le plus chaud jamais mesuré, a vu la multiplication de l'usage du 49.3, sur des sujets pourtant majeurs pour notre démocratie, le PLF et le PLFSS. C'est l'illustration du mépris porté à la représentation nationale quand elle n'est plus majoritairement aux ordres d'un exécutif usé par les affaires en tout genre.

Sourd aux demandes légitimes de justice sociale, ce gouvernement ose remettre sur la table un projet de réforme des retraites portant l'âge légal à 65 ans, au-delà de l'espérance de vie en bonne santé des Français. Personne n'est dupe, avec un taux d'emploi de seniors abyssal faisant de la France la lanterne rouge de l'Europe, cette réforme ne vise qu'à diminuer les versements, pour toujours plus de cadeaux fiscaux au monde de l'entrepreneuriat.

Concernant le sujet du GT de ce jour, ce changement majeur d'organisation du travail au sein des services de la DGFIP (cf l'ordre du jour) concerne actuellement 46 278 agents...et fait l'objet d'une réunion avec les représentants du personnel sur une matinée... Même si nous avons bien noté que les premiers enseignements de la convention passée entre la DGFIP et l'ANACT seront approfondis au début de l'année 2023, ce sous dimensionnement pose question. Il semble donc évident

qu'aucune décision ne peut être prise sans bilan concerté de ces 3 expérimentations, de toute façon bien loin de représenter un panel significatif de la DGFiP.

Sur le contenu, des fiches, nous avons relevé certains points :

- l'absence de statistiques genrées,
- le suivi réel des demandes et des refus avant autocensure des agent.e.s,
- des formations principalement tournées vers les encadrants (environ 5000 agents),
- en matière d'amélioration des CVT, pourtant essentielles, des « actions de cohésion » non explicitées et un « équipement informatique » ne concernant qu'une seule direction,
- une revalorisation de 15 % de l'indemnité forfaitaire journalière, sans précision sur le plafond annuel,
- une annonce bien optimiste quant à la couverture de tous les risques psychosociaux, en particulier la peur du contrôle et les modalités de reporting uniquement remontant.
- rien sur le temps de travail et le droit à déconnexion (chartes ministérielles)

Pour la CGT il n'est pas envisageable d'échanger sur de nouvelles organisations du travail sans évoquer l'aménagement des surfaces des locaux, des postes de travail et l'ergonomie globale du dispositif.

En effet de multiples expérimentations d'organisations spatiales du télétravail, dites plus flexibles et agiles, ont été déployées en espace commun tels le flex desk (pour les travailleurs nomades au départ) ou le coworking (pour le travail à distance). Aucun bilan ne nous a été présenté mais ces expérimentations appellent déjà de nombreuses réserves (réductions des surfaces et intensification de la productivité).

Nous présenterons d'autres observations au fil de l'examen des fiches de ce GT mais il nous semble important de rappeler dès maintenant que le télétravail constitue bien une nouvelle méthode d'organisation du travail.

Celle-ci ne doit en aucun cas être une gestion simpliste de l'absence au travail (par exemple lors de travaux dans une structure) ni un alibi à une recherche frénétique de diminution des espaces de travail pour générer des économies, et encore moins un transfert de charges sur le budget personnel des agents sous couvert d'une (fausse) bonne idée de sobriété énergétique...

fichiers:



[Télécharger dl_gt_teletravail_03_11_22.pdf](#) (396.02 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[Télétravail](#)

- [A](#)
- [A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
