



## FICHE 6

# TÉLÉTRAVAIL

## REPÈRES REVENDICATIFS

Même si c'est une organisation du travail choisie par une part non négligeable du personnel, la CGT finances publiques affirme son opposition au télétravail, qui est un mode de travail qui détruit le collectif et permet à l'employeur une division des personnels. C'est une possibilité pour le capital d'exploiter encore davantage les travailleurs, de fait isolés. Sous couvert de faciliter la vie des agents, le télétravail à la DGFIP vise à accélérer l'explosion des collectifs de travail et à accentuer l'isolement des agents face à leur hiérarchie. Avec la disparition des avancements d'échelon lors des notations, les chefs de service disposent à nouveau d'une arme pour contraindre leurs agents en devenant les décisionnaires pour la mise en place du télétravail : nombre de jours, jours fixes ou flottants, lieu d'exercice du télétravail... L'accélération à marche forcée du télétravail dans la fonction publique, facilitée par les confinements à répétition, s'est conjuguée à une diminution des plages d'accueil sans rendez-vous, progressivement remplacées par un déploiement de l'APRDV téléphonique, des listes Convivance et des centres d'appels. Dans une période où les fermetures de service se sont accélérées et où les règles de mutation ne garantissent plus aux agents subissant des restructurations de pouvoir continuer à travailler près de chez eux, le télétravail est proposé de manière systématique pour compenser l'allongement et le coût des trajets. Enfin pour rappel, le protocole télétravail à la DGFIP a été explicitement mis en œuvre pour casser les grèves, comme nous avons pu le constater dans la période de lutte contre la réforme des retraites que nous vivons actuellement. Le recours au télétravail temporaire est généralisé de façon systématique en se basant sur l'article 17 du protocole : « le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles, définies par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 comme une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, ne constitue pas le mode normal de recours au télétravail. Cette situation autorise à déroger au plafond réglementaire des 3 jours de télétravail par semaine. Cette situation est temporaire et peut viser des situations diverses (crise sanitaire, intempéries, grève des transports,...) ». Pour toutes ces raisons, la CGT finances publiques dénonce le protocole télétravail de la DGFIP comme un outil de destruction du service public, de mise au pas des agents qui doivent faire allégeance à leur hiérarchie pour avoir le droit de rester chez eux et de casse des collectifs de travail et de lutte. Cependant le télétravail est une organisation du travail souhaitée par un nombre incontournable d'agents (20% selon le sondage DGFIP).

Cet engouement pour le télétravail peut être dû à des conditions de travail en présentiel très dégradées : téléphone qui sonne tout le temps, escape-ouvert très bruyant, pression des responsables, etc. Il est également dû à l'éloignement des centres des finances publiques des lieux de résidences des collègues, ce que le NRP a encore aggravé, alors que les réseaux de transport en commun publics sont de moins en moins performants faute d'investissement et que les routes sont surchargées de véhicules.

La CGT finances publiques est toujours au côté des agents pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et la bonne réalisation de leurs missions, qu'ils soient en situation de présentiel ou de télétravail.

La CGT finances publiques condamne l'instrumentalisation du télétravail par la direction générale pour accélérer les restructurations, accroître la productivité des agents, réduire leurs espaces de travail et leurs droits. Elle affirme que le télétravail doit être concilié avec la préservation de nos collectifs de travail et le respect des droits individuels et collectifs de tous les agents. Cependant, le télétravail ne doit pas prévaloir sur le collectif de travail afin de préserver la qualité du service public et la défense des travailleurs.

La CGT finances publiques exige que le recours au télétravail ne se fasse que sur la base du volontariat de l'agent.

Elle rappelle que les missions de la DGFIP sont d'intérêt général, au service de la population et de la société.

## 1. GARANTIR LES DROITS DES TÉLÉTRAVAILLEURS SOUS LE CONTRÔLE DE LEURS REPRÉSENTANTS

- Pas de pratiques intrusives sur le contrôle de l'activité et l'utilisation d'outils de surveillance de l'activité individualisée des salariés,
- À missions identiques, garantir un égal accès au télétravail à tous les agents d'un même service,
- Pas de ciblage de catégorie particulière de personnel, ni de mission comme étant spécifiquement concernées par le télétravail et inversement,
- Des outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et personnelles,
- En aucun cas le télétravail ne doit remettre en cause les droits à congés maladie et autorisations d'absence (enfants malades notamment, RV médicaux spécialistes et soins), ni l'accès à l'action sociale du ministère,
- Un encadrement du dispositif soumis à l'ensemble des instances représentatives du personnel comprenant un bilan annuel exhaustif et genré du télétravail dans le cadre des comités sociaux d'administration (CSA) et formations spécialisées (FS) pour examiner cette nouvelle organisation de travail tant au niveau des implications ressources humaines, de l'organisation et des conditions de travail que de la santé sécurité au travail, en associant tous les personnels,
- Le dialogue avec le chef de service doit avoir lieu après le dépôt de la demande sous Sirhius par l'agent, -circuit identique à celui des autres demandes,
- Possibilité pour la formation spécialisée et les acteurs de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent,
- Commission administrative paritaire locale (CAPL) ou commission consultative paritaire (CCP) systématique pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (acceptations ou refus),
- Prise en compte des risques professionnels associés à l'exercice du télétravail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- Effectivité de la présomption d'imputation au service des accidents de travail.

## 2. UNE INFORMATION ET UNE FORMATION DU COLLECTIF DE TRAVAIL

- Un plan de formation spécifique pour les agents et les encadrants,
- Nécessité de préserver le collectif de travail et le lien social : maintenir des jours en présentiel définis suffisamment en amont et après concertation entre l'ensemble des agents et le/la responsable du service, ces jours n'ayant pas l'obligation de prendre un caractère hebdomadaire, maintenir des réunions de travail, y compris des réunions mensuelles, en présentiel, créer des espaces d'expression directe des agents,
- Prévoir des mesures et un dispositif de prévention de la charge de travail :
- Exiger des outils de communication et collaboratifs uniformisés permettant de maintenir les liens des agents du service entre eux et avec leur hiérarchie (développer les outils existant actuellement, TCHAP, JITSi),
- Nécessité d'une organisation du travail (horaires, répartition des tâches), qui ne pénalise aucun membre du collectif de travail (télétravailleur ou travailleur en présentiel).

## 3. CONCEPTION DES ESPACES DE TRAVAIL ET DE LA POLITIQUE IMMOBILIÈRE

- Dotation au choix de tous les télétravailleurs d'une installation fixe au domicile ou d'un PC portable, dont la taille écran est au choix du télétravailleur, permettant une navigation fluide sur les espaces métiers DGFIP, d'un double écran à la demande expresse de l'agent, ainsi que d'un téléphone portable, quelle que soit la quotité de télétravail,
- Maintien des postes de travail fixes sur les bureaux des télétravailleurs et des écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions (double-écran pour certains services),
- L'agent a la garantie de maintien de son affectation et de retrouver son poste en présentiel et sa quotité de travail dès qu'il est mis fin au télétravail (art.5-9è alinéa),
- Pas de poste « flottant » flex-office et co-working ; ainsi la CGT FIP rejette fermement la nouvelle politique immobilière qui utilise le télétravail afin de réduire les espaces physiques de travail.

#### **4. LA PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DE L'ENSEMBLE DES COÛTS ET FRAIS LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL, À SAVOIR :**

- Mise en place d'une indemnité forfaitaire pour les dépenses incompressibles : prise en charge du loyer, des frais électriques et du chauffage au prorata du temps passé à travailler à domicile (a minima sur une base de 12 m<sup>2</sup>, surface minimum de bureau), suppléments de prime d'assurance, abonnement internet haut débit ou clé 4G, abonnement téléphonique,
- Vérification et éventuelle mise en conformité des installations électriques,
- Aménagement du poste de travail, siège ergonomique, etc, en lien avec le médecin de prévention et/ou les personnes qualifiées dans le domaine de l'ergonomie, afin de prévenir les risques physiques,
- Visite médicale annuelle obligatoire pour l'ensemble des agents,
- L'agent ne doit pas subir de réduction unilatérale de la prise en charge de l'abonnement de transport collectif par l'employeur public,
- Maintien de la dotation en tickets restaurant.

#### **5. MAINTENIR UN ENCADREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SITUATIONS DE TÉLÉTRAVAIL**

- 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),
- Préserver le droit à indisponibilité pendant le temps de travail,
- Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire,
- Le temps partiel ne doit pas être pénalisé pour l'accès au télétravail/l'accès au télétravail ne doit pas être pénalisé par le temps partiel,
- Mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, prise en compte de la santé et de la sécurité afin de prévenir les risques psychosociaux dans un cadre collectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agents (avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles).

#### **6. 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 HMI, à l'information, aux réunions syndicales),
- Possibilité de venir en présentiel avec prise en compte du temps de transport lors d'HMI sur lieu de travail,
- Aucune entrave quant à l'organisation d'HMI en visio, pour un site, plusieurs, départementales ou nationales,
- Les organisations syndicales doivent disposer par l'employeur des moyens et outils pour mener sans entrave l'activité syndicale dans le contexte de télétravail,
- Avoir un observatoire du télétravail en lieu et place d'un comité de suivi,
- Conserver les droits réels à l'information, la formation syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.

#### **7. PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS PARTICULIÈRES**

- Maintenir et développer le 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,
- Prendre en compte des situations familiales particulières dans l'accès au télétravail,
- Prendre en compte le handicap et porter la question des aidants familiaux, qui doivent bénéficier d'un accord de droit à leur demande de télétravail, les jours de télétravail pouvant être flottants,
- Les droits des femmes enceintes (droits antérieurs et postérieurs au congé de maternité) doivent être respectés pour toutes, y compris les télétravailleuses : la base de réflexion est par exemple la réduction du temps de travail d'une heure par jour ou les droits pour allaiter, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Pratiquer le même mode de recensement pour les agents grévistes en télétravail que pour les agents en présentiel.