Aujourd 'hui, la DGFIP veut entrer dans un groupe de travail normatif hors du **contexte** et de la **temporalité** dans laquelle nous évoluons.

Vous ne semblez pas avoir entendu les demandes de la CGT Finances Publiques ancrées dans la réalité actuelle où les agent-e-s auront besoin de recul pour différencier télétravail exceptionnel pendant la crise et télétravail en situation normale.

L'organisation du travail et les activités télétravaillables seront forcèment différentes hors contexte de crise.

Le télétravail exceptionnel que la CGT nomme "travail confiné en mode dégradé" a été déployé comme mesure de prévention organisationnelle au niveau sanitaire.

Il est nécessaire d'en faire un bilan, d'autant plus qu'il a pu être demandé, accepté ou subi.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

C'est pourquoi, pour la CGT Finances Publiques, il est plus que prématuré de discuter d'un protocole sur le télétravail en situation normale avant l'arrêt du dispositif exceptionnel et alors même que nous ne voyons pas la fin de la crise sanitaire.

Nous avions cru comprendre que le DG l'avait acté lors du dernier CTR en reportant le point du télétravail qu'il avait inscrit à l'ordre du jour.

C'est n'est pas ce qui est écrit dans la fiche 1 en page 5 qui sous couvert du palier de juin 2021 de l'application SIRHIUS fera cohabiter télétravail en situation normale et télétravail exceptionnel de crise sanitaire.

Force est de constater que Les aléas liés aux variants et à une **campagne de vaccination** qui pour l'instant n'arrive pas à couvrir les personnes à risque ne nous permettent pas d'envisager un avenir serein pour les usagers comme pour les agent-e-s de notre service public alors que les dates de campagne IR ont été maintenues.

Par ailleurs, les discussions notamment en matière de **compensations financières des frais** engagés par les agents en télétravail restent en suspend dans les instances au niveau fonction publique et ministériel.

Aujourd'hui, s’agissant du télétravail, il est donc, pour la CGT, hors de question de discuter de télétravail en situation normale alors que les discussions et des réponses sont attendues à des niveaux supérieurs.

Nous exigeons par contre de discuter dans le détail du télétravail exceptionnel actuellement en place depuis un an à la DGFIP pour faire un bilan d'étape de sa mise en oeuvre.

Les protocoles pour le télétravail en mode « normal » n’ont pas un caractère urgent.

Ils peuvent même faire suspecter que l’administration, par le biais des discussions sur ces futurs protocoles, tente d’évincer les sujets actuels de télétravail confiné.

Ainsi nous constatons dans certains services la substitution systématique du matériel informatique fixe sur les lieux de travail, par des stations et un ordinateur portable en mode « nomade » alors que vous affirmez que ce n’est pas la consigne dans la période et que cela ne doit arriver que si le PC « fixe » doit être remplacé car obsolète ou défaillant.

Quels sont les critères réels de déploiement des derniers 11000 PC portables?

Les agents s’interrogent légitimement sur l’objectif final de ces équipements. Dans cette période de crise sanitaire, pour la CGT ce type d’équipement oblige le transport parfois quotidien du PC ainsi que sa désinfection.

Pourquoi ne pas plutôt réfléchir à des améliorations ergonomiques pour les agents en télétravail?

Pourquoi charger les équipes informatiques sur-mobilisées depuis un an, pour équiper les agents en PC nomade hors urgence du télétravail exceptionnel?.

La Direction Générale souhaite augmenter le nombre de jours de télétravail.par agent-e-selon le message envoyé par le DG hier.

La CGT insiste sur le fait qu’avant d’envisager un seuil minimum obligatoire de jours en télétravail confiné, il est primordial **d’équiper tous les collègues qui le demandent depuis des mois.**

La CGT rappelle la nécessité du volontariat,

La CGT insiste à nouveau **sur les compensations qui doivent être faites aux télétravailleurs**.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Il est inadmissible que depuis un an ce mode de travail coûte aux agents.

Il est grand temps que la DG s'empare du sujet et procède aux remboursements de frais de repas, électricité etc, comme il l'avait fait pour les repas pendant la période de confinement.

La Ministre du Travail l'a encore affirmé, le télétravail ne doit pas coûter au salarié, pour la CGT il doit en être de même pour les fonctionnaires. Il est plus que temps d'envisager des solutions y compris rétroactive, qui pourront inciter des agents à plus télétravailler plutôt que de passer par un seuil obligatoire.

Sur la période deuxième confinement et la mise en place d'un protocole télétravail exceptionnel, nous vous avions fait remonter nos premiers constats.

Aujourdh'ui, de nombreux problèmes ne sont toujours pas réglés :

- disparités dans le matériel fourni aux agents qui se limite souvent aux seuls ordinateurs portables (pas de grands écrans, de souris et de claviers comme c'est le cas à l'INSEE) et un accés à du matériel ergonomique uniquement sur prescription du médecin de prévention.
- Situations très hétérogènes, parfois même au sein d'une même direction, entre agents à qui on imposent le télétravail alors qud'autres, volontaires essuient des refus.
- Pilotage à distance qui consiste malheureusement parfois plus à un flicage quotidien qu'à une réelle organisation de l'activité du collectif de travail. A cet égard, il y a une vraie carence en matière de formation des encadrants.
- Le protocole du dispositif exceptionnel reste contestable car trop vague sur l'organisation au sein du collectif de travail (en télétravail et présentiel),
- Nous constatons par ailleurs un "glissement" inadmissible en matière d'horaires de travail ,en contravention au protocole ministériel qui ne prévoit uniquement l'indiquation des plages horaires pendant lesquelles les agents sont joignables, alors que le protocole exceptionnel à la DGFiP leur imposent des horaires de travail fixes, négociés avec le chef de service (ou imposés par celui-ci !), et formalisés par un courriel.
- Quid des notions de "confiances mutuelles", de "renforcement de l'autonomie et de la responsabilisation", de la "conciliation de la vie personnelle et professionnelle" et de "l'égalité de droits entre agents télétravailleurs et agents non télétravailleurs" ? Astreindre les agents a des horaires fixes semble particulièrement contraire à toutes ces notions et le sujet mérite débat versus le "droit à la déconnexion".

Vous l'aurez compris, pour la CGT Finances Publiques, avant d'envisager de normer l'extension du télétravail à la DGFiP, il faut tirer les enseignements de l'année que nous venons de vivre.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Même si le télétravail confiné n'est pas en soi le télétravail de demain, il a fait émerger des problématiques (allant au delà desproblèmes matériels de portabilité, de disponibilité de maintenace et dépannage ou de sécurité, mais d'organisation du collectif de travail, et de la prévention des nouveau risques professionnels qu'il faut examiner et auxquelles il convient de répondre avant de peut être aller plus loin.

fichiers:
Télécharger liminaire_teletravail_05_03_2021.pdf (287.43 Ko)

Public: Infos / actions
GT 2021
Télétravail

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank