



Sur une simple matinée, malgré nos propos liminaires qui demandaient un bilan d'étape du télétravail exceptionnel lié à la crise sanitaire et le règlement des problèmes toujours en suspend, l'administration représentée par le sous directeur de RH-2 a souhaité évoquer essentiellement la déclinaison du protocole ministériel de télétravail à domicile en situation normale au sein de la DGFIP.

Pourtant lors du dernier CTR, le Directeur Général avait accepté de retirer ce point de l'ordre du jour, puisqu'il fait toujours l'objet de discussions au niveau fonction publique, notamment sur les remboursements de frais.

Si la crise sanitaire a obligé la DGFIP à déployer de manière très conséquente ce que nous appelons du travail confiné à domicile en mode dégradé et non du télétravail, un certain nombre de sujets de fond ne sont cependant pas pris en charge, comme les sujets essentiels du matériel et des remboursements de frais (fluide, chauffage, énergie...) liés à ce télétravail exceptionnel.

Pour la CGT Finances publiques il est inadmissible que les personnels perdent de l'argent pour pouvoir travailler et il convient en cette période de crise que la DGFIP assume ses responsabilités et ses obligations, comme elle avait pu le faire pour les repas des agents en présentiel.

La CGT a rappelé que le télétravail, y compris confiné, ne devait être mis en œuvre que sur la base du volontariat es agent-e-s.

La CGT a exigé que les demandes de télétravail toujours non prises en compte soient traitées de manière prioritaire et que du matériel y soit alloué... Mais selon RH-2 aucun cas ne subsiste et si la CGT en connaît elle n'a qu'à faire remonter au DG, le sous directeur de RH-2 les traitera lui-même.

« D'ailleurs, dans le protocole de télétravail en situation normale, afin d'éviter la saturation des services RH, l'ensemble des décisions concernant le télétravail ont été déconcentrées au niveau du chef de service, de la même façon que la gestion des temps partiels ».

Nous avons également dénoncé l'absence de prise en compte de la dimension santé/travail, de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail dans les documents de ce GT.

En réponse à notre déclaration liminaire RH-2 a répondu que ce GT ne pouvait être dédié au télétravail exceptionnel en période de crise, mais que les réunions en visio avec le DG permettaient de l'évoquer régulièrement et de régler au fil de l'eau les sujets et problèmes rencontrés sur ce sujet. " Nous sommes en bilan de crise permanent ! "

Sur la problématique des remboursements de frais c'est, y compris en période normale, de la compétence du DG.

La CGT a dénoncé les provocations de RH-2 et fait le constat du refus d'écoute et de dialogue du bureau métier dédié au télétravail et aux conditions de travail, tant dans la prise en compte des problèmes spécifiques liés à la situation de crise sanitaire que sur les risques organisationnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Rh-2 a continué dans son attitude de déni en expliquant que sur la partie santé/travail « le sujet des troubles musculo-squelettiques (TMS) avait fait l'objet d'une étude qui démontrait que dans les secteurs ayant recours au télétravail massif, les TMS n'apparaissent pas comme un sujet majeur » ! " D'ailleurs chez nous très peu d'agent-e-s sont en télétravail exceptionnel sur 5 jours, 4 jours ou 3 jours (maximum 4 % sur 5 jours, soit une partie des agents en fragilité face à la covid) " !

Pourtant, sur le sujet des **TMS**, cela ne semble pas être la position de la médecine du travail et des médecins de ville qui constatent que la crise sanitaire et le développement du télétravail ont fait exploser le nombre de TMS en l'absence de matériel ergonomique et d'espace dédié.

Mais accepter cette évidence aurait obligé l'administration à évoquer l'organisation du travail et tout particulièrement sa partie matérielle, notamment les équipements ergonomiques indispensables (fauteuils, souris, grands écrans, claviers etc) !

En matière de matériel comme de frais et d'indemnisation, RH-2 nous a rappelé la doctrine claire de la DGFIP : « La DGFIP équipe les personnels d'un seul ordinateur portable par agent-e, qui servira au domicile comme au bureau où il sera utilisé comme unité centrale dans une station d'accueil comprenant un grand écran, un clavier et des connexions aux copieurs et aux réseaux. A domicile, ce matériel sera complété par des téléphones et des doubles écrans si le métier de l'agent-e les rend indispensables. Le matériel ergonomique ne sera fourni que sur demande du médecin de prévention. »

Sur notre question sur les critères d'attribution du matériel informatique et l'applicatif disponible, RH-2 a répondu que « la doctrine en anticipation de la gestion de crise est d'équiper systématiquement le plus d'agent-e-s possibles en matériel nomade et non pas suite à demande des agent-e-s. Le télétravail s'adapte aux conditions de travail par métier et en fonction des architectures informatiques que nous nous attachons de renouveler. »

De même sur le signalement des indisponibilités applicatives, cela est lié selon la DG à des problèmes de sécurité qui obligent à des restrictions sur les applications. "Quant au problème de connexion, ils ne sont pas toujours dû à la DGFIP".

« Quant à la mise à jour du DUERP, elle s'étale de 2019 à 2021, où l'on pourra alors identifier clairement les risques liés au télétravail " !

Il n'y a donc pas de prise en compte des risques professionnels liés à la cohabitation du travail en présentiel et du télétravail en temps de crise !

Seuls les agents à 100 % en télétravail ou toujours en ASA fragilité font l'objet d'une attention particulière en matière de RPS et les chefs de service doivent s'assurer de leur état de santé !

« Mais la situation d'isolement de l'agent en télétravail ne relève pas de la responsabilité de sécurité de l'administration qui ne vaut que dans les locaux administratifs ».

« Sur la présomption d'imputabilité d'un accident du travail en télétravail, cela fonctionne comme

pour un accident sur le lieu de travail ! »

Sur le **droit à la déconnexion**, il est reconnu et fait l'objet d'une fiche de communication aux agent-e-s. Mais il semble impossible de mettre en place des mesures contraignantes car la nécessité de service et certaines missions particulières nécessitent l'accès à l'appli sur des horaires hors plages, de façon exceptionnelle. Toutefois, les chefs de services veilleront à signaler les connexions sur des horaires invraisemblables afin de détecter les agents en fragilité.

Après ces quelques réponses aux déclarations liminaires l'administration a présenté rapidement les documents du protocole qui sera soumis au CTR du 9 avril et mis en place dès le 21 juin 2021. A cette date, l'application SIRHIUS permettra à chaque agent-e qui dispose ou non d'une convention de télétravail de faire une demande de télétravail totalement dématérialisée, même si la crise sanitaire n'est pas finie.

La CGT a dénoncé cette précipitation qui pourrait faire craindre une volonté de faire baisser le nombre de télétravailleurs en anticipation de la fin de crise sanitaire.

La CGT est intervenue comme elle l'avait annoncé sur tous les points abordés dans le protocole sous l'angle du télétravail confiné de crise en mode dégradé.

Nous avons également dénoncé la disparition dans ce protocole du télétravail exceptionnel pour raisons médicales et sociales graves mis en place en 2011, qui permet à une centaine d'agent-e-s de rester dans l'emploi malgré des situations personnelles extrêmement graves.

fichiers:



[Télécharger cr_gt_teletravail_du_5_mars_2021.pdf](#) (333.06 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2021](#)

[Télétravail](#)

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

Leave this field blank