



Déclaration liminaire CT télétravail et organisation du travail

Le « plus jamais comme avant » rêvé par beaucoup pendant le confinement n'est pas arrivé dans ce monde où l'humanisme a laissé la place à l'économie libérale à tout prix. Les malheurs s'ajoutent souvent aux malheurs jusqu'aux guerres qui continuent ou s'intensifient sur la planète.

Quelles que soient leur nature et leur intensité, les conflits armés entraînent partout des violences. De la République centrafricaine à la Syrie, du Yémen à l'Irak, en passant par Gaza, les civils sont les premières victimes des combats. Et encore, parmi les civils, il y a encore un énorme distingo à faire entre les riches et les pauvres, ces derniers payant un lourd et douloureux tribut aux conflits dont les intérêts sont bien loin de leur préoccupation... Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations doit constituer une obligation fondamentale des États et des institutions internationales.

Cet éclairage ne doit pas cacher les réalités de ce qui se passe dans notre pays.

La démarche fascisante d'un pouvoir aux abois... la volonté de contrôler, réprimer et asservir tout simplement pour mieux exploiter est là, insidieuse, accompagnée d'un barrage médiatique sans précédent qui alimente la peur et la pensée unique. De mesures liberticides en décisions de privation de liberté, le cocktail d'une volonté de contrôle des citoyens est une préoccupation obsessionnelle du pouvoir, dirigé par un système capitaliste à bout de souffle, cherchant toujours plus de bénéfiques pour plus de bénéfiques. La France, pays des lumières, devient pays d'ombres et de déni démocratique. Je vois, en lisant, ces lignes sourire, hochement de tête, colère faussement scandalisés mais les méthodes sont là. La pensée unique est là....

Mais partout, que les bons penseurs se le disent, il y aura des gens qui se lèveront. La loi de sécurité globale, écrin offert aux forces de l'ordre pour violenter impunément, est une de ces dérives. De même qu'utiliser la peur pandémique pour réformer les retraites contre l'avis des salariés et pour une mainmise du capital sur les cotisations est inacceptable.

À la DGFIP, dans notre département, ce n'est guère différent avec la poursuite du NRP ou les suppressions dogmatiques d'emplois. La casse de la DGFIP continue et se précise même tant le puzzle des décisions crée un tableau des plus clairs :

- volonté de supprimer les droits des personnels ;
- suppressions massives d'emplois qui ne permettront pas les garanties pourtant souvent promises par les directeurs et par vous-même, M. le président ;
- perspectives sociales amoindries avec la baisse des promotions ou le gel des salaires subis depuis des années.

La liste est longue, malheureusement dans le même sens, sans qu'aucun espoir ne soit donné. Nous sommes à la CGT dans notre rôle lorsque nous faisons le lien entre les dimensions internationale, nationale ,départementale et locale. Le même mal pour des conséquences différentes. Ce mal, c'est le libéralisme et la recherche absurde du profit, sans autre objectif que de le faire grossir encore et encore.

La volonté du patronat, de nos dirigeants et ministres, est bien de libéraliser et de se servir de tout ce qui existe pour encore plus de déréglementation et encore moins de droit. C'est aussi pour cela que le MEDEF et les syndicats complices tentent aussi d'utiliser le télétravail pour mieux accroître leur pression et leur domination sur les personnels.

Le télétravail désigne une organisation du travail particulière, c'est-à-dire l'exercice d'une activité professionnelle en tout ou partie à distance, c'est-à-dire en dehors du lieu où le résultat est attendu et ce grâce aux technologies nouvelles de communications.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail inscrite dans les processus de production de biens ou de services. On ne peut donc penser cette organisation sans la relier aux processus d'exploitation et de domination

capitaliste. Il y a nécessité de repenser cette organisation dans son ensemble, ainsi que la gestion des équipes de travail.

Il faut définir le télétravail dégradé (ou travail confiné) et les conditions particulières qui peuvent déclencher sa mise en œuvre. Mais aussi repenser et réfléchir aux modalités de mise en œuvre du télétravail « classique » en intégrant les nécessaires réponses aux conséquences pour les non télétravailleurs et pour le service public.

Le télétravail ne démarre pas de rien. En place depuis des années dans le privé, il fait l'objet de réglementations qui imposent ou permettent aux uns et aux autres, les employeurs et les salariés, de définir des socles communs.

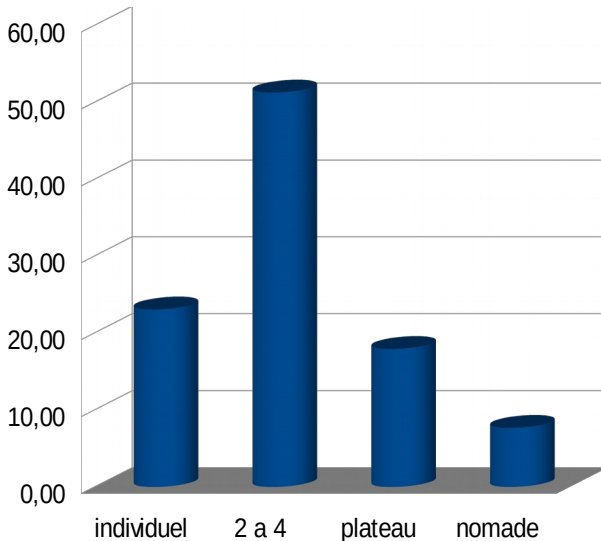
L'administration, notre administration, en la matière, a cumulé beaucoup de retard lié, souvent, à des résistances internes et à des volontés politiques pour le moins floues ou hasardeuses. Toujours est-il que des règlements ou recommandations existent tant au niveau européen qu'au niveau national.

Nul doute que le télétravail est et sera un bouleversement dans l'organisation de la société toute entière mais aussi de nos métiers et de nos missions. L'accélération de son développement même si c'est pour des raisons sanitaires pose des questions organisationnelles majeures et non anticipées par l'administration et des chefs de service souvent livrés à eux-mêmes.

Le contexte est là, rempli d'incertitudes, d'inquiétudes et d'interrogations. Nous réaffirmons ici notre volonté de protéger les agents tant de la pandémie que des risques inhérents à cette nouvelle organisation du travail.

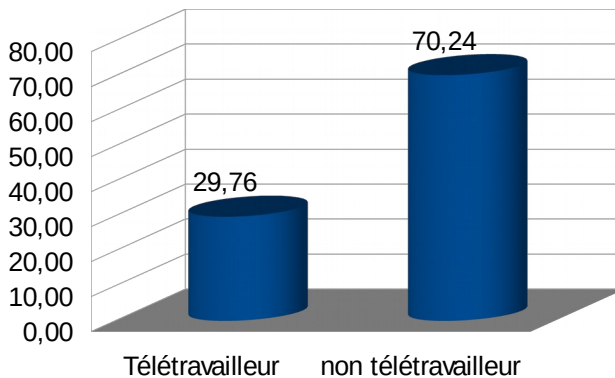
Nous avons décidé dès le mois de septembre de lancer un questionnaire en direction des télétravailleurs et des non télétravailleurs pour cerner avec le plus de précision possible les problèmes d'organisation du travail induits par la présence de télétravailleurs au sein des équipes.

Notre questionnaire dont la vocation n'est pas à visée statistique a constitué une aide à notre réflexion. Notre démarche avait pour but d'avoir une vision de la réalité du vécu des services face au télétravail. Il permet aussi de traquer les idées reçues.



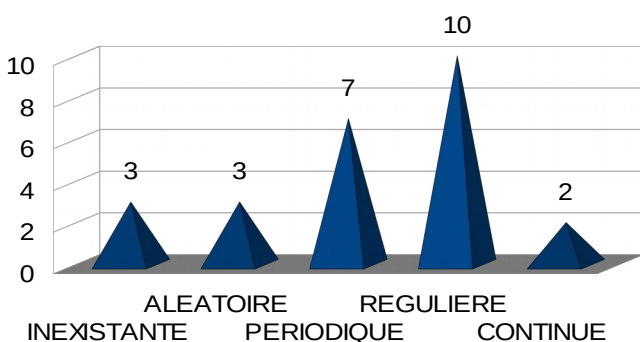
Les open space, par exemple, ne font plus l'unanimité mais nous n'avons pas constaté de lien évident entre la structure du travail et le fait de télé-travailler. Par contre, beaucoup de télétravailleurs mettent en avant la tranquillité de leur poste de travail à la

maison, les nuisances sont donc bien existantes.

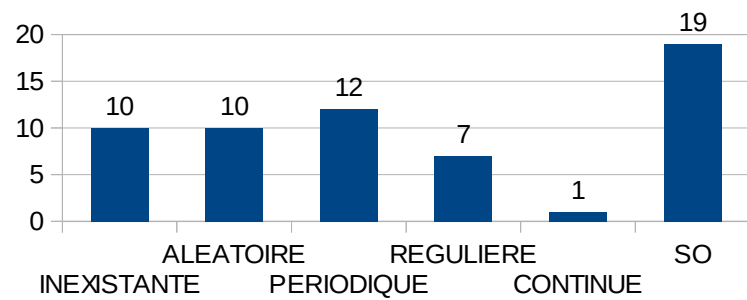


Notre démarche vise autant les télétravailleurs que les non télétravailleurs et nous avons obtenu une diversité de réponse qui émane majoritairement des burotravailleurs.

C'est bien le sens que nous souhaitons donner à ce CT, celui des conséquences du télétravail sur l'organisation du travail autant que des problématiques pour les télétravailleurs.



Les relations entre télétravailleurs et burotravailleurs ne sont pas acceptables pour un quart des salariés.



Il y a bien une problématique relationnelle entre les travailleurs d'un même service. Elle est à la fois réelle et sans doute aussi le reflet d'une impression due à l'absence dans le même lieu.

Ces questions doivent donc être résolues. Nous devons, vous devez essayer de répondre pour que le télétravail ne soit pas développé au détriment de la santé et des risques psychosociaux qu'il engendre aussi bien pour les télétravailleurs que pour les non télétravailleurs, tant pour les services que pour les encadrants, tant pour le service public, malmené dans cette affaire.

D'abord en termes de perception. La nouveauté entraîne souvent des incompréhensions. Surtout quand la communication est trop rare ou inexistante, on entend des paroles ici ou là qui dévalorisent les agents, qui disent que le télétravail est réservé aux plus fainéants (et on en passe...).

Il vous appartient de lutter contre cette division des personnels par l'envoi de messages clairs pour éviter le dénigrement du télétravail et surtout des télétravailleurs.

Avec le télétravail, le travail à distance, le travail en présentiel, il faut sans doute inventer une manière et une méthode de relations.

Les messages sont de plus en plus compliqués à faire passer. Ainsi, souvent, nous vous alertons sur la nécessité d'envoi d'informations directement aux agents pour éviter le retard ou la perte d'infos quand vous passez par les chefs de service, c'est encore plus vrai avec des télétravailleurs.

Bon nombre de cadres se sont exprimés sur la nécessité de maintenir la notion d'équipes de travail et donc de collectif social.

L'unité du travail et la notion d'équipe doivent être préservées. Les missions n'en seront que mieux remplies et les conditions psychologiques du travail améliorées. Cela nécessite des mises au point régulières avec l'encadrement, un échange permanent, un droit à déconnexion, un droit à l'abandon du télétravail.

L'enfermement dans une nouvelle forme d'organisation du travail non consenti porte en lui les germes du mal être au travail, d'autant plus grave si on y rajoute l'isolement ou le sentiment d'isolement.



Les télétravailleurs ont une relation dégradée (inexistante ou aléatoire) avec les agents en télétravail. C'est plus d'un tiers chez les non-télétravailleurs. Ces chiffres, même s'ils ne sont pas un sondage, sont symboliques de la nécessité de communication entre les personnels.

Parallèlement, plus d'un tiers des télétravailleurs craignent l'isolement. Nous devons anticiper ces risques qui vont se traduire par une détresse de plus en plus fréquente.

Collectivement nous sous-estimons le besoin d'être ensemble. C'est un des besoins primaires de l'être humain. Nous craignons qu'après cette crise, les risques de souffrance et de dépression se développent si vous n'intervenez pas pour régler par accord les problèmes du vrai télétravail.

Le gouvernement par le biais du ministère du travail ne s'y est pas trompé puisqu'il a mis en place un numéro vert 0 800 130 000 qui s'intitule « écoute soutien et conseil aux télétravailleurs ». L'augmentation des arrêts de maladie, notamment des arrêts supérieurs à 94 jours, et ceux liés à des troubles musculo-squelettiques et psychologiques (dans le privé) doit nous

alerter et nous servir de sirène d'alarme pour accompagner encore et encore les salariés télétravailleurs ou burotravailleurs.

Nous sommes demandeurs de la mise en place d'outils visio ou audio qui permettent une relation simplifiée et régulière avec les télétravailleurs. Dix minutes journalières en visio permettrait le maintien de la notion d'équipe et le recul du sentiment d'éloignement de certains télétravailleurs.

Dans le processus de développement et d'accompagnement du télétravail le chef de service revêt une importance majeure ; il s'agit d'un nouveau rôle alliant l'appui technique, le contrôle de l'activité et la gestion à distance d'agents.

Quelle aide leur apportez-vous ? Il nous semble qu'ils sont le plus souvent abandonnés dans leur management, ce qui, d'ailleurs, nous a quelquefois conduit à intervenir sur des libertés prises par certains des chefs de service. Preuve que le message général a eu du mal ou n'est pas passé.

Du reste, beaucoup de personnels trouvent que le collectif de travail est fragilisé. La moitié d'entre eux ont des scrupules à contacter leurs collègues en télétravail. Ça prouve bien le manque de compréhension, de liens et de relationnel. L'incompréhension du télétravail est sans doute inhérente au télétravail lui-même mais est aussi intimement liée à la manière dont on le déploie et à la pédagogie mise en œuvre tant autour des télétravailleurs qu'autour des « burotravailleurs ».

Il faut des formations adaptées pour l'encadrement comme pour le salarié télétravailleur, non seulement, techniques mais aussi psychologiques, dans le sens où la lutte contre l'isolement dans le processus de travail doit être une obsession permanente des encadrants. Comment déceler les prémices de cet isolement, quelles

dispositions mettre en œuvre, quels protocoles, quelles structures alerter... ?

Comment maintenir des relations sociales satisfaisantes ? Quel protocole prévoyez-vous pour les maintenir ?

Le simple coup de fil journalier du seul chef de service ne permet pas, à lui seul, de maintenir des relations sociales de groupe.

N'y a-t-il pas nécessité de réunir l'ensemble des équipes une fois par semaine pour faire un point en présentiel sur l'organisation et la gestion du travail ?

Encore une fois, il serait utile d'associer l'ensemble des agents à ces discussions et à leur mise en œuvre. Cela aura le double effet de resserrer l'équipe et de prendre en compte les réalités quotidiennes concrètes des métiers.



Le manque de personnels, la mise en place de fusions, de restructurations, de changements ou d'abandons de règles et de garanties, rend la période encore plus anxiogène. Nous vous l'avons déjà dit et ne nous satisferons pas d'une simple réponse remplie d'humanisme mais qui n'implique pas un vrai engagement de l'administration à résoudre les problématiques des agents.

Du reste, les promesses restent orales et ne répondent à aucun engagement réel. Vous ne pouvez ignorer la défiance des citoyens au regard du pouvoir politique, elle se retrouve sur la croyance ou l'incroyance en vos engagements ou vos décisions. Écrivez, il en restera toujours quelque chose, et c'est peut-être ce qui vous effraie.

Restructurations, fusion, transformation, privatisation et bien sûr suppressions d'emplois, les missions ont déjà du mal à être remplies correctement, des abandons ou des rétrécissements de missions, des

contrôles par sondage, des recouvrements privatisés et autres joyeusetés dont le résultat est toujours le même ; moins de service public pour moins de personnel. Moins de service public pour moins de contrôle, moins de service public pour moins d'actions régaliennes.

Nous continuons à exiger l'abandon du NRP et de son funeste cortège de délocalisations / démétropolisations et toutes ces restructurations qui détruisent l'administration des Finances publiques.

Les 53 suppressions d'emploi prévues dès cette année auront un effet dévastateur sur les conditions de travail, d'autant qu'elles ne sont que le premier épisode de la suppression globale de 10 % des effectifs en trois ans.

Comment alors remplir nos missions non télétravaillables (comme télétravaillables d'ailleurs), alors que ce manque de personnel est flagrant et tend à s'aggraver d'année en année. La tendance qui va vers la diminution des missions pour assumer le télétravail n'est pas satisfaisante (fermer par exemple des accueils pour augmenter le télétravail).

Il faut une politique de reprise en main du service public. Il ne suffit pas d'applaudir aux fenêtres ou de saupoudrer une prime diviseuse et injuste pour reconnaître l'utilité et la qualité d'un service public et de ses salariés qui ont fait leurs preuves, notamment dans la période de crise sanitaire que nous vivons.

Il faut des moyens pour assumer, améliorer et développer le service public. Il faut des moyens pour payer justement les qualifications mises en œuvre.

Le manque d'anticipation, de concertation voient ici leurs limites. Il est scandaleux que nous soyons, nous organisations syndicales, à l'initiative de

ce CT. Vous auriez dû, depuis bien longtemps, associer les organisations syndicales et les personnels au processus de développement du télétravail. On pense parfois perdre du temps dans la concertation et pourtant l'histoire est pleine d'exemples contraires.

Qui est mieux à même que les salariés sur leurs lieux travail pour définir l'organisation nouvelle nécessaire pour répondre aux obligations sanitaires sur le télétravail et mener à bien les missions qui sont les nôtres.

Nous demandons que, sur tous les postes, sur toutes les structures, une réflexion soit engagée, qui associe les personnels et définisse les missions, les besoins, les travaux délocalisables en télétravail, les conditions de l'exercice de ces missions et bien entendu les emplois nécessaires pour les mener à bien.

Nous ne parlons pas là de visites paternalistes du staff directorial mais de vrais réunions avec de vrais décisions concrètes et validées par les instances prévues.

Nous avons souvent dénoncé et porté à votre connaissance les attitudes scandaleuses de certains chefs de service, heureusement très minoritaires, qui exerçaient leur rôle d'encadrement sans tenir compte du danger pandémique. Souvent il a fallu se battre et convaincre mais au final c'est la santé des agents qui en a bénéficié. S'il fallait un exemple de l'utilité syndicale, il est, entre autres, dans ces interventions-là.

Vous admettez que cette énergie syndicale déployée vous est utile et est collectivement nécessaire. Il est donc essentiel que le droit syndical soit préservé, réaffirmé et amélioré.

Le droit syndical est en période de crise encore plus nécessaire, il garantit une protection supplémentaire des salariés face à l'arbitraire. La question doit donc se poser de l'**exercice du droit syndical** en période de télétravail, il est essentiel **encore davantage dans la période d'isolement actuelle**.

Ce n'est donc pas marginal, de vous demander **des droits et des outils pour réunir les personnels au travers d'HMI en visio ou audio, par exemple. Le droit à participation doit être** communiqué par votre direction.

Le télétravail existe et il serait aberrant de le nier, il est porteur d'avantages et d'inconvénients mais il est une des formes moderne d'organisation du travail.

□ Notons, et les statistiques le vérifient, que les télétravailleurs ont le sentiment de travailler davantage, c'est une réalité vérifiée dans toutes les entreprises qui ont, pour certaines, depuis longtemps, développé le télétravail.

Mais posons-nous la question du pourquoi. Pourquoi la rentabilité est-elle meilleure chez soi ?

Les réponses sont multiples mais il revient souvent les notions de concentration, de tranquillité.

Ainsi le bureau serait un lieu où la concentration et donc l'action efficace serait perturbée, sans doute dans les open-space ou les bureaux partagés y a-t-il une nuisance due notamment au téléphone mais sans doute aussi à la vie collective. Une étude des nuisances sonores pourrait être envisagée, parfois un changement de position de matériaux plus absorbeurs de bruits, de lampes en remplacement de sonneries peuvent apporter des éléments de réponses.

Le télétravail est avant tout du travail et, à ce titre il génère des **risques psychosociaux** particuliers. Nous sommes là, à la CGT, pour défendre sans concession la santé des agents avec ou sans pandémie.

Il faut donc les intégrer totalement dans le DUERP. Il y a lieu de faire sans doute un bilan des problèmes que rencontrent les salariés télétravailleurs mais aussi ceux qui ne veulent ou ne peuvent pas télétravailler.

Le télétravail revêt aussi une injustice sociale flagrante.

D'abord, concernant son accessibilité : tout le monde n'est pas logé (c'est le cas de le dire) à la même enseigne.

Des situations de famille différentes, des logements plus ou moins grands, un équipement plus ou moins existant, un poste de travail plus ou moins normé, des moyens financiers différents (bon nombre de collègues télétravailleurs quand ils en avaient les moyens, ont investi dans des fauteuils, des écrans pour équiper leurs postes de travail personnels, etc.). C'est inconcevable ! C'est inadmissible ! La discrimination des salariés en lien avec le pouvoir d'achat ou autre n'est pas acceptable.

De plus, le bouleversement est tel qu'il faut respecter encore davantage les choix des agents et leurs demandes. Nous sommes opposés aux obligations de télétravail supplémentaire ou aux rejets de demandes.

Tout doit être transparent et clair pour tous, l'attribution du matériel, la logique de sa distribution, ses limites, mais aussi les règles qu'elles soient normales ou spécifiques à la crise sanitaire.

Nous réitérons notre demande de **communication aux agents du rang de classement de leur demande**, et ce pour éviter des réflexions qui sont souvent de l'ordre du fantasme : « tel service est servi avant.. » « à la direction, ils l'ont quand ils veulent », etc ...

Nous vous demandons de définir le nombre de jours et la doctrine qui procède à ce choix et de communiquer ces principes à l'ensemble des

encadrants et des agents. **Nous vous demandons d'intervenir auprès des chefs de service qui freineraient dans le cadre de la crise sanitaire le développement du télétravail** pour des prétextes sans doute purement personnels ou comptables.

Encore une fois cela pourrait être évité si une communication était envoyée directement aux agents sans le filtre parfois censeur des chefs de service.

Du reste, vous-même, dans la réponse apportée aux agents des SPF avait précisé qu'il fallait, dans le cadre du télétravail, « veiller à un équilibre avec les agents en présentiel ». On peut entendre cela dans le fonctionnement normal de notre administration mais cette affirmation n'a pas sa place dans le cadre pandémique que nous connaissons.

Il faut de la clarté sur **la nature des missions télétravaillées ou pas. La discussion dans les équipes de travail nous semble la mieux à même d'en définir les contours.** Contours qu'il vous faudra harmoniser après.

Nous avons çà et là été confrontés à des chefs de service qui ne s'appuyaient pas sur **le respect du volontariat du salarié.**

Refus de télétravail, mise sous surveillance des agents, attribution de jours télétravail en fonction des charges de famille... Ainsi, on a entendu : « on va lui donner le mercredi puisqu'il a des enfants petits », preuve que tout le monde n'a pas compris que dans télétravail, il y avait avant tout travail...

Il convient de définir les règles communes mais il faut aussi **une attention pour les particularités personnelles des agents**, conditions de connexion, conditions d'exercice du métier à domicile (risques psychosociaux).

Une attention particulière doit être portée au personnel handicapé en télétravail. Il n'est pas question de les discriminer dans ce développement. **Il faut, cependant, qu'ils soient dotés d'outils adaptés à leur handicap. Nous rappelons d'ailleurs qu'il est prévu une prime de 1 000 euros pour l'équipement nécessaire, c'est à vous de faire passer cette information et à aider les agents à obtenir cette aide.**

La collègue chargée du handicap à la direction doit être à même de rédiger une note de synthèse ou un pas à pas en direction des personnels concernés, dont elle doit assurer le suivi.

L'employeur, dans ce cadre nouveau pour notre administration, a des devoirs et il convient qu'ils soient respectés d'une part, élargis d'autre part.

Nous demandons que soit pris en compte tous les remboursements de frais inhérents à l'activité à domicile. La fourniture, bien évidemment, des ordinateurs, des écrans doubles, mais aussi du mobilier : fauteuil, bureau ... Travailler sur une chaise de cuisine, sans bureau, dans des conditions qui ne sont pas ergonomiques ne peut que générer des pathologies qui peuvent être lourdes. Les conditions de travail doivent être réunies pour l'ensemble des agents dont vous avez la gestion. Nous avons vu des salariés travailler dans des conditions qui seraient bannies par les médecins de prévention dans nos locaux.

Il est nécessaire que l'administration dote ses agents de matériels adaptés à leur travail et pas seulement d'un ordinateur et d'un écran.

La dernière dotation des doubles écrans à certains télétravailleurs est scandaleuse. Il fallait oser !!! Vous fournissez des écrans 15 ou 17 pouces dont la lumière bleue est on ne peut plus agressive... Les agents qu'ils télétravaillent ou pas ont droit à un matériel de qualité et pas au rebus du matériel restant dans les couloirs de l'administration.

La dimension sociale du télétravail (ou plutôt antisociale) est aussi liée au manque de **remboursements des coûts induits du travail à domicile : abonnement internet, consommation électrique, chauffage du local, ...**

La crise sanitaire ne s'arrête pas à la fin de l'été et la problématique du coût du chauffage n'est pas anodine. En effet, elle se rajoute aux autres charges déjà non négligeables.

Vous l'avez dit vous-même, cette année est fatigante et on espère que cela va cesser. Cette période est aussi éprouvante pour les salariés travailleurs que télétravailleurs. À vous d'en atténuer la difficulté en dotant les agents d'un matériel de qualité et complet pour équiper un poste de travail.

Il faut aussi que **les personnels concernés soient dotés de téléphones administratifs (fixes ou mobiles)**. Pour rester en relation avec l'équipe de travail. Il n'est pas concevable, d'une part, d'utiliser son téléphone personnel pour appeler ses collègues et encore moins pour contacter les contribuables. Cette dotation permettrait d'élargir les possibilités de télétravail et participerait en partie à la rupture de l'isolement.

Par ailleurs, des outils doivent être mis à disposition des personnels en termes **de visio-conférence et d'audio-conférence. Le télétravailleur doit avoir les mêmes accès que ses collègues en termes de dossiers partagés**. L'accessibilité aux applications doit être la plus large possible et la plus rapide, pour un exercice confortable des missions. Il faut travailler pour permettre aux agents notamment les télétravailleurs sur 4 ou 5 jours de contacter leur service en visio ou en audio.

Nous reviendrons sur tous ces points dans le débat de ce CT. Mais la CGT ne lâchera rien des revendications des agents. Nous nous battons sur une

base de respect de l'exercice des missions de service public et de bien-être et sauvegarde de la santé de tous.

La CGT revendique dans l'immédiat :

- La restitution des congés indûment volés aux agents.
- Le versement de la prime Covid à tous.
- La possibilité de décaler les horaires de travail pour tenir compte de la réalité personnelle de chacun.
- La mise en place du télétravail à la demande exclusive de l'agent, qui doit pouvoir y renoncer quand il le souhaite.
- Une réunion hebdomadaire courte a minima en visio avec l'ensemble du personnel concerné (un bureau, un secteur...) pour maintenir les liens conviviaux et sociaux.
- Un droit à la déconnexion avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles.
- Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.
- Délivrance obligatoire d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le-la télé-encadrant·e (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, garantie de l'autonomie et de la responsabilisation du de la télétravailleur·euse etc.).
- Sensibiliser aux risques psychiques liés à l'isolement à long terme et développer des outils de prévention en lien avec ceux-ci.
- 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.

- Pour préserver le collectif de travail, limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail et maintien d'une affectation et d'un poste de travail personnel attribué dans un bureau au sein de l'établissement ou du service.
- Fixer un jour de présence commun par semaine, en accord avec les agent·e·s, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe.
- Permettre le télétravail par demi-journée.
- Fourniture à chaque télétravailleur·euse 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...).
- La dotation de téléphone portable pour tous les télétravailleurs.
- La dotation d'outil de visio et d'audio conférence.
- Prise en charge par l'employeur de l'intégralité des frais liés au télétravail (téléphonie mobile et frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage, électricité...).
- Généralisation des tickets restaurants à tous les télétravailleur·euse·s.
- La présomption d'imputation au service des accidents de travail.
- Une information et une formation de tout le collectif de travail.
- L'élaboration de normes claires et protectrices pour tous les types d'organisation du travail : présentiel, télétravail, nomade, mixte, etc
- Avec équité des droits (l'organisation du travail doit être neutre sur les droits des personnels).
- Et la formation de tous les chefs de service à la gestion humaine des situations individuelles dans leur propre intérêt et dans celui des agents de leurs équipes. Cela nécessite une vision humaine qui n'est malheureusement pas donnée à tout le monde, la formation doit intégrer cette psychologie de l'individu.

- Information et consultation des CHSCT avant le passage en télétravail + suivi périodique (au moins une fois par an) des conditions de travail des télétravailleur·euse·s.
- Validation par CHSCT et acteurs de prévention de la dotation matérielle du télétravailleur. Possibilité pour le CHSCT et acteurs de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent·e.
- Considérer le·la télétravailleur·euse comme un·e télétravailleur·euse isolé·e (malaise) et que l'accident de travail de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.
- Un·e agent·e en arrêt de travail ne doit exercer aucune activité professionnelle, y compris lorsqu'elle ou il est télétravailleur·euse.
- Conserver les droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.

Ainsi nier le télétravail serait une aberration en soi. Il nous faut donc l'encadrer, sans doute le limiter, mais surtout en faire une réflexion de l'ensemble des agents dans le cadre de l'organisation du travail qui est commune à tous. **C'est en réfléchissant ensemble avec les personnels que nous pouvons espérer avancer.** Il est une des données du travail d'aujourd'hui et sans doute pour demain.

Le télétravail et sa multiplication ne sont pas qu'une problématique de la DGFIP mais bien un enjeu sociétal et, s'il y a un domaine où la pandémie a modifié « l'avant » pour un autre après c'est bien le télétravail.

Ce sujet qui traverse la société a fait l'objet de négociations confédérales et met en exergue la nécessité du dialogue social. J'espère que ce sera le cas aujourd'hui.

Le champ de la discussion sociale paraît ainsi ouvert et nous devons nous en emparer sans retard.

C'est tout le sens que nous donnons à ce CT en formation de CHSCT.

Les questions sont multiples et la problématique compliquée, nous en sommes conscients pour l'avoir abordée auprès des agents depuis quelques mois.

Nous sommes là pour que les choses progressent et nous ne comprendrions pas que nous sortions de cette instance sans des propositions de la direction qui permettent de répondre aux besoins des salariés télétravailleurs ou non mais aussi de l'encadrement souvent en souffrance face à ce développement subi (dans le sens de rapidité) et subit (dans le sens des conséquences).

Nous ne pouvons clôturer cette déclaration sans penser à toutes celles et ceux qui ont été humiliés par l'attitude de la ministre Monchanin.

Ce virus d'incompétence et d'anti fonctionnaire est vieux et nous pensions naïvement que l'appareil d'État respectait les agents publics que nous sommes vous et nous. Mal nous en a pris de croire aux sirènes, pourtant souvent mises en avant, de notre rôle essentiel de service public.

Mal nous en a pris de croire qu'au plus haut sommet de l'état la guerre aux fonctionnaires n'existait plus. L'époque de Courteline et de ses ronds de cuir n'est donc pas révolues. Nous avons le fonctionnaire nanti, nous avons, en plus, le fonctionnaire fainéant.

Nous n'en dirons pas plus, mais notez le goût amer de notre réflexion.

Tout cela nous fortifie dans l'idée que la lutte est toujours et de plus en plus nécessaire à la défense et à l'amélioration de ses droits.

Notre président a dit : « *aujourd'hui nous tenons ensemble, demain nous vaincrons ensemble* ». Nous faisons notre, exceptionnellement, cette parole

politique. Aujourd'hui nous subissons et nous résistons, viendront les jours ou nous vaincrons ...

Nous appelons cela avec toutes les références historiques que ne peut mettre notre président, le retour des jours heureux.