

le MAG

Syndical

la
cgt
Finances
Publiques



MÉPRISÉ.E.S,
MAL PAYÉ.E.S,
ACCUSÉ.E.S D'ÊTRE
DES PRIVILÉGIÉ.E.S
MAIS PRÉSENT.E.S !





SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

Ordonnance congés/RTT : 4
toutes et tous perdants !

La crise du covid-19 à la DGFIP 6

La CGT a son propre projet : le progrès social et
environnemental, c'est possible et urgent ! 8

Télétravail vs travail confiné 10

Principales nouveautés législatives 13

Tata Jacqueline 15



Le mag syndical N°34 - JUIN 2020

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



ÉDITORIAL

Au moment d'écrire ces lignes, le déconfinement est en court et la crise semble connaître ses dernières semaines. Les connaissances sur la COVID 19 à l'origine de cette crise semblent pourtant encore bien limitées et les scientifiques tentent de faire entendre qu'il faut apprendre à « revivre » normalement avec ce virus qui n'a pas disparu.

En tout état de cause, pour la CGT, cette crise a montré les failles, faiblesses, non-sens, du monde d'avant. Il est urgent de passer au monde d'après en tirant les bonnes leçons de cette crise sanitaire inédite dans l'histoire moderne.

« Pour que le jour d'après nous appartienne, réaffirmons nos droits et allons chercher la juste reconnaissance qui nous est due. »

Le capitalisme et le libéralisme ont montré qu'ils n'étaient en rien compatibles avec la préservation de l'humain au sens large.

Pendant le confinement, la pollution a fortement chuté, voire même disparu en certains lieux, une partie de la population a pu de nouveau se nourrir de produits locaux et est retournée dans les commerces de proximité, l'industrie a repris en charge de la production jusqu'alors délocalisée etc.

Ces conséquences induites de façon contrainte par la crise sanitaire mondiale montrent pourtant que non seulement d'autres choix sont possibles, mais surtout qu'ils sont plus que jamais nécessaires !

Mais depuis le déconfinement, le chemin qui commence à être tracé par les dirigeants ne va pas dans ce sens. L'histoire a toujours montré que rien n'a jamais été acquis ; quelles que soient les crises traversées, tout s'est toujours conquis.

A l'instar des soignants qui vont tenter de gagner des moyens et imposer d'autres choix, c'est bien tout le monde du travail, et même toute la population qui va devoir imposer de réels « nouveaux jours heureux ».

A la DGFIP, pendant toute la période du confinement, certaines de nos missions ont retrouvé leur rôle essentiel à la continuité de l'État aux yeux du gouvernement. La CGT Finances Publiques a toujours affirmé ce rôle central de la DGFIP et de toutes ses missions. La période qui s'ouvre va être cruciale pour le gouvernement au niveau économique. Par l'engagement sans faille de ses agents, la DGFIP a surtout assuré les dépenses jusqu'ici, mais au vu des enjeux, elle va être d'autant plus sollicitée pour aller chercher les recettes.

La période qui s'ouvre sera donc également cruciale pour la DGFIP, et elle le sera pour les agents, car cette période, plus que toute autre, sera celle où nous devons collectivement aller chercher les moyens nécessaires à l'exercice de nos missions et la reconnaissance qui nous est due ! Reconnaissance qui ne doit pas se faire par des primes, mais bien par une revalorisation indiciaire conséquente, des plans de qualifications à la hauteur, le retrait de la réforme de la fonction publique et le renforcement des droits et garanties des agents, l'abandon du NRP et plus largement l'abandon de toutes les réformes régressives.

Pour que le jour d'après nous appartienne, réaffirmons nos droits et allons chercher la juste reconnaissance qui nous est due.

VOLSUR ! ORDONNANCE

ORDONNANCE CONGÉS/RTT : TOUTES ET TOUS PERDANTS !

Alors que les agents, dans les services publics, sont particulièrement mobilisés pour faire face à la crise sanitaire, le Gouvernement a choisi le bras de fer en leur volant 10 jours de repos ! Sous le prétexte de la continuité du service public à la sortie de la crise, le Gouvernement entend bien priver ses agents de leur droit au repos pourtant bien mérité ! Sans aucune consultation des organisations syndicales représentatives, sans aucune négociation, le Gouvernement a une façon toute particulière de remercier les agents publics.

Cette décision est indigne. Elle vise à diviser pour mieux régner, à opposer le public et le privé (où l'employeur peut prélever 6 jours de congés, sauf pour les parents d'élèves qui eux, sont en arrêt maladie sans jour de carence), et à opposer les agents en présentiel aux agents en ASA.

Personne n'a choisi d'être confiné ! Personne n'a choisi d'exercer une mission prioritaire ou une mission « suspendue » (contrôle fiscal, recouvrement contentieux...), personne n'est responsable du manque d'ordinateurs portables, et au-delà, personne ne considère le confinement comme une période de vacances.

Pourtant, dans cette période difficile, chaque agent a tenu sa place dans la société. Certains en assurant les missions essentielles ont permis le fonctionnement minimal de la société, d'autres, en respectant le confinement ont empêché le virus de circuler. Certains ont pris le relai des enseignants pour faire l'école à la maison, d'autres se sont engagés dans des EHPAD. Certains ont cousu bénévolement des masques pour les soignants,

d'autres sont allés distribuer des aides alimentaires aux plus démunis.

Mais au final, qui aura assuré la mission la plus essentielle ? Celui qui aura cousu un masque pour une infirmière ou celui qui aura assuré la paye d'une aide soignante ? Vouloir opposer les deux en volant des RTT au premier et en offrant une prime au second est un

crachat au visage de toutes les solidarités qui ont éclos à l'occasion de ces semaines de crise.

Celui ou celle qui s'y risquera se déshonorerà.

Car chacun à sa place, chacun en fonction de ses moyens a prouvé que la société, comme la République, est une et indivisible.

C'est pourquoi la CGT avait décidé de saisir le Conseil d'État, pour faire suspendre cette ordonnance injuste et scandaleuse. Nos arguments juridiques étaient pourtant nombreux et sérieux. Ainsi, il était avancé que le gouvernement avait dépassé le cadre d'habilitation de la loi d'état d'urgence qui ne lui permettait pas de toucher aux congés annuels.

De plus, contrairement, au principe constitutionnel qui impose que les travailleurs soient consultés par l'intermédiaire de leurs représentants, cette ordonnance est imposée unilatéralement, sans consultation des travailleuses. Enfin, cette ordonnance entraîne d'importantes discriminations et d'inégalités de traitement entre les agents !

Ainsi, on comprend mal pourquoi les agents en télétravail se voient imposer des jours de repos forcés, le télétravail étant tout autant du travail que lorsqu'il s'effectue en présentiel ! Par ailleurs, les femmes - majoritaires dans la Fonction publique - et les personnes vulnérables ont été massivement mises en autorisation d'absence ; c'est donc encore à elles de payer une réduction drastique de leurs jours de repos !

Le juge du référé du Conseil d'État a rejeté nos arguments et a validé l'ensemble du dispositif gouvernemental, au prétexte de la crainte d'un départ massif des agents en congés après le confinement.



Alors que l'ensemble de la population est confronté à une crise sanitaire inédite, les responsables politiques ont trouvé **une manière tout aussi inédite de témoigner de leur. « reconnaissance » aux fonctionnaires.**

Le discours du Président de la République du lundi 13 avril laissant croire au retour des « Jours heureux », est déjà bien écorné, tout comme le courrier des Ministres aux agents des finances publiques.

Olivier Dussopt a procédé à la publication d'une ordonnance remettant en cause des droits des personnels en matière de temps de travail.

TOUTES ET TOUS PERDANTS

Les fonctionnaires de l'Etat ayant bénéficié d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pourront ainsi se voir imposer des jours ARTT ou de congé

-cinq jours de RTT seraient décomptés pour les agents ayant été arrêtés pendant le premier mois de confinement (16 mars au 16 avril).

-La prise de cinq jours de congé ou de RTT pourra aussi être imposée d'ici à la fin du confinement,

soit un total de 10 jours ARRT ou congés sur la période de confinement (proratisés pour les collègues en temps partiels)

La possibilité pour les chefs de service d'imposer **jusqu'à cinq jours de congé ou RTT à des agents en télétravail** est également prévue par l'ordonnance.

Les congés demandés et pris par les fonctionnaires de l'État depuis le 17 mars seront déduits de ces jours imposés.

Ce **vol manifeste** s'ajoute à l'application stricte par le Ministre de la règle selon laquelle les ASA n'engendrent pas de RTT. C'est donc **un pillage de tous les jours RTT !**

Sans parler des atteintes au droit à congés pour celles et ceux qui n'ont pas pu annuler leurs congés pendant la période et pour celles et ceux qui voulaient en poser ou des restrictions envisagées pour la sortie de confinement.

Cette nouvelle attaque est honteuse, inacceptable et révèle un profond mépris !

NE NOUS LAISSONS PAS

VOLER NOS DROITS...

Nous ne sommes pas responsables de la pandémie, pas plus que la gestion hasardeuse de la crise.

Les agents qui sont au front, ceux qui gardent leurs enfants privés d'école, ceux qui télétravaillent, les malades, **personne n'a choisi sa situation.** Entre l'école à la maison, le télétravail, l'interdiction de sortir, le manque d'équipements de protection, l'arrêt quasi-total des transports collectifs... **ces 2 mois ne sont des vacances pour personne !**

Il n'est pas question d'attaquer notre droit à congés, nos RTT ou nos CET ! Si les Ministres cherchent des vacances à résorber qu'ils commencent par celles des emplois en accordant à la DGFIP les moyens humains d'exercer ses missions, y compris en période de crise.

NOUS NE LES AVONS PAS VOLÉS, REFUSONS LE VOL DE NOS CONGÉS !

Signez la pétition pour refuser de financer par nos congés un confinement qui nous a été imposé.

www.mesopinions.com/petition/social/vol-ordonnance/87731

LA CRISE DU COVID-19 À LA DGFIP

La crise sanitaire que nous vivons est inédite dans l'histoire moderne et a impacté les populations du monde entier.

Ce virus et la crise sanitaire qui en découle ont chamboulé nos vies personnelles et professionnelles.

Le confinement mis en place en France, comme dans beaucoup d'autres pays, s'il fut nécessaire selon les scientifiques, a été mis en place par le gouvernement français sans anticipation et sans cohérence.

D'après les gouvernants, tout était prêt et préparé, y compris notre système de soins... alors que les soignants étaient dans la rue depuis des mois pour dénoncer le manque de moyens ! Nul besoin de détailler l'amateurisme, l'incompétence et les mensonges de ce gouvernement pendant la crise, chacun.e a pu s'en rendre compte, ne serait ce qu'avec les sujets des tests et des masques.

À la DGFIP, dès le dimanche 14 mars, le directeur général a organisé une audioconférence avec les organisations syndicales pour mettre en place le plan de continuité d'activité et les mesures de protection des agents. Mais si la DGFIP, en comparaison avec les autres administrations, y compris dans notre ministère, a réagi très rapidement, c'est bien collectivement avec les agents, les militants locaux et les organisations syndicales nationales que les mesures nécessaires ont pu être mises en place. La CGT Finances Publiques a pris très largement sa responsabilité dans la période dans

sa représentation des personnels et a œuvré durant toute la crise pour exiger les mesures de protection des personnels et continuer de porter toutes leurs revendications. Un premier retour d'expérience est donc nécessaire, même si à l'heure de l'écriture de ce mag ; nous ne sommes pas encore sortis de cette crise sanitaire.

L'engagement des agents des finances publiques a permis la continuité de l'État

Après des décennies de mépris de notre administration, durant cette crise il a de nouveau été question des missions essentielles de la DGFIP, nos missions sont redevenues régaliennes pour l'administration et le gouvernement. Enfin le rôle incontournable de la DGFIP a été reconnu. Ce que cette crise n'a pas du tout modifié est que les agents des finances publiques ont été présents et ont assuré la continuité de l'État grâce à leur conscience professionnelle et à leur engagement.

Les leçons à en tirer sont multiples et nombreuses, la première serait de ne plus considérer les fonctionnaires et le service public comme un coût mais bien comme essentiels à la continuité de l'État. Le libéralisme a montré très largement ses limites, et d'ailleurs les entreprises, même les plus libérales, ont réclamé le soutien de l'État. Ce constat peut être fait à chaque crise, il serait bon d'en tirer les leçons et de s'en souvenir entre les crises...

Contrairement aux effets d'annonces du gouvernement, des ministres et de la DG, pour la reconnaissance des agents le compte n'y est pas ! Tous les agents ont toujours fait preuve d'engagement et de conscience professionnelle et la reconnaissance légitime ne peut pas passer par le vol de congés ou des primes distribuées à quelques-uns. Elle doit passer avant tout par le retrait des réformes passées et en cours, qui mettent à mal les droits et garanties et par l'augmentation conséquente du point d'indice qui doit être plus

importante que toute la perte de pouvoir d'achat de ces 15 dernières années.

La gestion de la crise

Si l'administration a très vite réagi aux préconisations gouvernementales du confinement, si le PCA a été vite mis en place, même s'il a nécessité des ajustements, si la DG a augmenté son parc en matériel comme les PC portables, pour autant, la DGFIP a été comme beaucoup, victime du manque d'anticipation et de l'absence de stocks stratégiques en matière de protection. Et souvent les consignes n'ont pas été correctement déclinées aux différents échelons locaux.

Beaucoup de droits d'alerte ont été déposés, et la DGFIP a tenté de remettre en cause le droit de retrait, droit des salariés et fonctionnaires.

Encore une fois ce sont souvent les agents, les militants locaux et nationaux qui ont permis une gestion plus correcte de cette crise.

Le PCA et Le PRA

Les 2 plans ont été mis en place rapidement avec des ajustements au fil de l'eau. Les 2 plans ont montré des problèmes de déclinaisons locales et un manque de communication aux agents et OS de ces déclinaisons. Dans la période il était pourtant plus qu'essentiel que les agents soient au fait de ce qui était attendu.

Dans le PRA et la mise en place de la distanciation physique, la CGT considère que la politique immobilière de l'État doit être revue. En effet, déjà non efficiente sans crise, la conception du travail en open spaces, plateaux marguerites etc, montre encore plus ses limites. Si les épidémies doivent faire partie de notre vie, comme le prétendent certains spécialistes, la politique immobilière telle qu'elle est aujourd'hui ne correspond plus aux nécessités.

Sur le PRA, il est urgent que toutes les mesures de protection sanitaires soient déployées pour permettre la reprise de toutes les missions de la DGFIP, y compris celles en lien avec le contact au public.

PLUS JAMAIS ÇA!



Les chantiers de transformation

Il est urgent de retirer la loi de transformation de la fonction publique, qui a un effet inverse à la reconnaissance des agents et méprise leur engagement quotidien et supprime les CHS qui, s'il en était besoin, ont montré leur nécessité absolue durant cette crise.

Il est urgent d'abandonner le NRP. Cette crise a d'autant plus démontré que cette réforme est le contraire de ce qu'il faudrait envisager quand il prévoit des pôles avec de nombreux agents, l'éloignement du travail des lieux de vie des agents, l'accentuation du travail à distance qui déconstruit les collectifs de travail et crée l'isolement, etc. Tous les arguments développés par la CGT se

voient confortés pour retirer cette réforme.

Pour la CGT le seul chantier urgent et prioritaire est la reconnaissance de tous les agents par une augmentation conséquente du point d'indice, un réel plan de qualifications et le renforcement des droits et garanties et des conditions de vie au travail.

Le bilan de cette période à la DGFIP, s'il fallait n'en retirer qu'une seule évidence, est que les principaux acteurs de la continuité de l'État et de la gestion de cette crise ont bien été tous les agents des finances publiques et leurs représentants. Le collectif est une force, ne laissons pas les dirigeants le diviser.

34 MESURES POUR UN PLAN DE SORTIE DE CRISE

LA CGT A SON PROPRE PROJET : LE PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL, C'EST POSSIBLE ET URGENT !

La pandémie du Covid-19 frappe l'ensemble de la planète sans distinction de nationalité, d'origine ethnique ou sociale. Elle met en évidence les fractures entre les citoyens et les peuples (économique, sociale, environnementale, sanitaire, numérique...).

Cette crise sanitaire donne à voir l'échec du mode de développement capitaliste fondé sur l'exploitation de l'être humain et de la nature. Les inégalités sociales et sanitaires sont plus que jamais évidentes et ce sont les populations les plus pauvres qui subissent de plein fouet les conséquences de cette pandémie. Dans notre pays, le président de la République et le gouvernement ont fait régulièrement appel à l'unité nationale au nom de la lutte contre le virus. Cet appel à l'unité nationale a un double objectif. D'abord, une volonté de masquer les conséquences d'années de politiques d'austérité sur notre système de santé, et simultanément de détourner l'attention de la population des hésitations et défaillances du pouvoir dans la gestion de cette crise, en tentant de rendre responsables et donc de culpabiliser les citoyens. Le second objectif est de préparer l'opinion publique à de nouveaux sacrifices sociaux au nom de la reprise économique, comme en témoigne la publication d'ordonnances dérogatoires au Code du travail pour porter à 60 heures la durée hebdomadaire

du temps de travail et ce jusqu'à la fin de l'année 2020.

IL FAUT UN AUTRE MODÈLE DE SOCIÉTÉ

Il est donc urgent d'opérer des ruptures avec ces politiques et construire un autre modèle de société par des transformations économiques, sociales et environnementales radicales, tout en exigeant des mesures immédiates pour combattre les conséquences de la crise sanitaire et sociale qui se matérialisent entre autres par une explosion des violences sexistes et sexuelles, du nombre de personnes qui n'ont d'autres solutions pour se nourrir que d'avoir recours à l'aide alimentaire. La CGT a toujours été force de propositions. Redonner du sens au travail, au collectif, tout en ayant des droits pour vivre dignement. Si des ruptures doivent se faire au niveau national, elles doivent également l'être au niveau européen et mondial. C'est pourquoi la CGT œuvre avec d'autres organisations syndicales dans le monde pour mondialiser le progrès social en donnant un caractère contraignant aux normes internationales et donner plus de

pouvoirs aux organismes internationaux (OIT et OMS notamment) dont c'est la mission initiale. Il est temps que de nombreuses voix s'élèvent pour dire « plus jamais ça ». La CGT, porteuse d'un autre projet de société respectueux de l'humain et de l'environnement, veut et doit y contribuer.

En complément de son propre projet, depuis plusieurs mois, la CGT, des organisations syndicales et associatives convergent, convaincues que les réponses aux urgences sociales et écologiques doivent être construites ensemble.

Elles ont élaboré un document dans lequel elles détaillent 34 mesures pour répondre aux enjeux sanitaires, sociaux, économiques et écologiques auxquels font face nos sociétés. (Tract ci-contre).

L'heure est aux urgences sanitaires et sociales et à la satisfaction des besoins essentiels de la population, dans le respect des droits démocratiques. De toute urgence, doit être lancé un vaste plan de renforcement et de développement des services publics.



Plus Jamais Ça : 34 mesures pour un plan de sortie de crise

Mardi 26 mai, 20 organisations associatives et syndicales publient un plan de sortie de crise. Dans un document détaillé de 24 pages, les organisations signataires défendent 34 mesures pour répondre de concert aux enjeux sanitaires, sociaux, économiques et écologiques auxquels font face nos sociétés.

Depuis janvier, les différentes organisations ont multiplié les rencontres et collaborations, convaincues qu'il n'est pas de réponse à l'urgence écologique sans une réelle justice sociale. Ce collectif qui a lancé le 27 mars [une pétition appelée Plus jamais ça](#), n'a eu de cesse de souligner l'impérieuse nécessité d'une rupture avec les politiques menées jusqu'à présent, nécessité dramatiquement rappelée par la crise actuelle. Poursuivant cette démarche, il publie ce 26 mai, une série de mesures concrètes pour répondre à la crise sanitaire et la crise économique qui suit, tout en posant les jalons d'un nouveau projet de société.

Décliné en 34 mesures, le plan précise « faire la démonstration qu'il y a des alternatives au capitalisme néolibéral, productiviste et autoritaire, et que ces alternatives sont crédibles, désirables et réalisables, à condition que les moyens politiques soient mis au service des objectifs de transformation sociale et de préservation de l'environnement. »

Les deux premières parties de ce plan s'attachent à formuler des propositions pour répondre de façon urgente et efficace à la double crise sanitaire et sociale. La troisième partie de ce plan indique les mesures pour une refondation de la fiscalité et du système financier au service d'une juste répartition des richesses et d'une véritable transition écologique. La dernière partie du document présente à la fois les moyens à mettre en oeuvre pour une reconversion sociale et écologique de la production agricole, industrielle et des services ; tout en dressant un plan ambitieux de relocalisation des activités accompagné de mesures fortes de solidarité internationale.

Ce plan est donc global - à l'image des crises actuelles - mais les mesures proposées se veulent concrètes et spécifiques. Car, pour le collectif, l'action est urgente et des décisions s'imposent dès aujourd'hui, en s'appuyant sur les luttes collectives et le développement de pratiques alternatives. Seules ces décisions définiront le visage du Jour d'Après et permettront d'affirmer réellement : « Plus jamais ça ! ».



Dans sa démarche de proposer un changement concret de paradigme pour construire l'après, l'alliance a présenté [son plan de sortie de crise](#) lors d'une rencontre avec plusieurs partis politiques de gauche le 20 mai.



TÉLÉTRAVAIL vs TRAVAIL CONFINÉ

Ne nous y trompons pas, si nous sommes en guerre (dixit le président de la République), c'est bien la guerre menée sans cesse depuis des décennies par le capitalisme contre les biens communs dont la préservation de la planète et les services publics qui a amené à cette crise sanitaire et à ces conséquences désastreuses pour l'humanité. C'est ce même capitalisme que nous condamnons pour cette gestion de crise catastrophique, en particulier dans le monde du travail.

Pendant le confinement, la DG a mis en place et imposé, dans l'urgence, sans réflexion de fond ni consultation de l'ensemble des représentants des personnels, un nouveau mode de travail à domicile. Ce système fonctionne en dehors de tout droit et protection n'est pas du télétravail. Mais attention, si ce travail confiné a été revendiqué par la CGT durant la crise, car il restait la meilleure protection durant le confinement, il n'est absolument pas adapté en dehors de cette crise. Le cadre légal protecteur de 2016 concernant le télétravail est remis en cause. Le télétravail était défini par la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Dans la Fonction publique, le décret d'application n° 2016-151 du 11 février 2016, limitait, en toute situation, le télétravail à trois jours maximum par semaine, le déterminait dans une pièce dédiée à cet usage (en cas de télétravail à domicile) et encadrait notamment les équipements indispensables à sa pratique pour prévenir les agent.e.s et les employeurs

des conséquences négatives sur la qualité du travail, mais aussi de sa nocivité sur la santé, la vie sociale et la vie privée des agent.e.s. Dès lors, et même si un bilan complet demandera beaucoup plus d'investigations et de temps, des leçons sont à tirer du confinement et sur ce travail distanciel en mode dégradé. Les conséquences sur les agents sont à déplorer et à analyser. En effet, le déploiement dans l'urgence a engendré de gros problèmes dont certains auront des impacts à très long terme.

DE NOUVELLES DÉGRADATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

« Télétravail, travail déployé ou distanciel, travail nomade, utilisation des outils numériques », en fait le travail à distance en mode dégradé, sont des transformations du travail qui s'ajoutent à vitesse accélérée. Elles ont chacune leurs problématiques, mais aussi des traits communs : isoler l'agent.e et l'encadrant.e

seul.e face à leurs écrans et augmenter les difficultés à traiter la complexité du travail au quotidien.

De très nombreux témoignages ont démontré les difficultés vécues par les salarié.e.s et les dangers du télétravail non encadré, notamment lorsqu'il est pratiqué à 100 % du temps de travail : isolement, problèmes d'objectifs trop flous, manque d'équipements, surcharge de travail, disparition des coupures entre la vie privée et professionnelle.

Les conditions de travail, tout comme le travail en lui-même, se sont retrouvés en mode dégradé, et preuve en est les collègues souhaitent retourner travailler dans les services.

En outre, le télétravail met au centre la relation entre l'agent.e et son.sa responsable hiérarchique et le rôle central du.de la cadre de proximité dans la qualité ou non du télétravail : il.elle doit gérer la relation individuelle à l'agent.e. Il.elle est également responsable d'animer l'équipe, de décliner les objectifs, d'assurer

la transversalité et les relations avec les autres collègues et leurs autres strates hiérarchiques. À défaut de déontologie et de professionnalisme, les relations télétravaillées peuvent devenir autoritaires.

Des directeurs locaux ont profité de la pandémie pour mettre à distance les organisations syndicales en ne consultant pas les CHSCT, CT,... sur les nouvelles organisations du travail et les protocoles d'accord. Auparavant pour la plupart frileux face au télétravail, voici nos directeurs très enthousiastes à renvoyer tout le monde travailler tout seul, chez soi ou ailleurs.

Le gouvernement, pour les y aider, a créé le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 pour assouplir le télétravail dans la Fonction publique. Il supprime la notion de « régularité » (jours fixes), opérant ainsi un alignement sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de créer des autorisations temporaires de télétravail et de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Il allonge la liste des lieux dans lesquels il est possible de télétravailler. Il stipule ainsi que, dans ces situations exceptionnelles, le télétravail pourra être organisé « dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel ». Ce décret « facilite » également l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent.e travaillant à distance « lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail ».

PAS DE FATALITÉ NI DE RÉSIGNATION

Dans ce contexte, les différents modes de travail à distance sont devenus un enjeu central, notamment pour les agent.e.s dont les missions sont les plus télétravaillables.

Le télétravail doit donc être impérativement encadré pour protéger les agent.e.s des maltraitances et



de la télésouffrance vécues pendant le confinement et pour préserver la qualité du travail de développement des politiques et services publics, nécessairement complexe et pluridisciplinaire.

Nous connaissons toutes les aliénations et les risques que cette forme de travail dégradée comporte et nous les dénonçons. C'est pourquoi il y a urgence à poser nos revendications pour cadrer ce que doit être ou ne pas être le télétravail afin de protéger les salarié.e.s, le travail et la société tout entière en permettant d'utiliser à bon escient ces nouvelles formes de travail. Des négocia-

tions doivent être mises en œuvre avec les organisations syndicales pour encadrer le télétravail, le travail déployé et nomade, faire appliquer à minima le droit et obtenir des garanties individuelles supplémentaires dans un cadre collectif.

AINSI, LE TÉLÉTRAVAIL, LE TRAVAIL DÉPLOYÉ ET NOMADE DOIVENT :

- > Être basés sur le volontariat.
- > Se déployer en respectant l'équité de traitement : mêmes positions administratives, mêmes équipements sans éclatement des garanties collectives et avec la garantie d'accès à la même qualité de couverture numérique du territoire (développement des infrastructures, résorption des zones blanches par déploiement de la fibre et moratoire pour l'abandon complet de la 5G).
- > Se déployer en permettant à l'agent.e de travailler en sécurité et de ne pas être mis à défaut au vu des obligations de l'employeur vis-à-vis de la RGPD (sécurité des données personnelles et de celles de l'institution) avec des outils sécurisés par l'employeur (VPN, logiciels, applications et progiciels de la collectivité respectant le RGPD...).
- > Se déployer dans le respect du Code du travail qui stipule que le travail ne doit rien coûter aux salarié.e.s : fourniture par l'employeur (ce qui doit rester la règle principale - si achat par l'agent.e, cela doit rester exceptionnel et cadré par les situations prévues comme telles par la loi et doit se faire par avance de frais), y compris pour les autorisations temporaires de télétravail (flotte), de tous les équipements professionnels devant être adaptés (PC, téléphone, VPN, voire imprimante et scanner en fonction des missions...), de tous les logiciels et de leurs mises à jour, de tous les consommables et les frais de connexion dans le respect strict des règles d'ergonomie et de qualité des

- équipements des postes de travail, des organisations et usages numériques du travail.
- > Créer de nouveaux droits protégeant les télétravailleurs.euses, les travailleurs.euses déployé.e.s et nomades et notamment leur vie privée : décomptes précis du temps de télétravail qui doivent tous être comptabilisés dans le temps de travail, prise en compte des temps de déplacement vers les centres de télétravail, des temps de travail gris (à l'hôtel, dans le train...), reconnaissance des accidents sur les parcours vers les tiers lieux comme des accidents du travail, favoriser le télétravail dans les tiers lieux publics et non à domicile (pour protéger la vie privée, contre les discriminations d'accès à l'emploi...), faire respecter l'aspect exceptionnel des dérogations à l'encadrement du télétravail dont la limitation à 3 jours maximum par semaine qui doit rester la norme, respect des droits à la formation professionnelle des télétravailleurs.euses...
 - > Créer et appliquer un droit opposable à la déconnexion respectant le temps de travail et sa séparation de la vie privée, des plages horaires de travail fixées en concertation préalable avec l'agent.e, les temps de repos...
 - > Exiger des négociations obligatoires sur les Risques Psycho-Sociaux : renforcement des prérogatives des CT paritaires et des CHSCT en matière de défense des droits concernant le télétravail et le contrôle du télétravail, d'application systématique du principe de précaution...
 - > Créer l'obligation pour tout employeur public de quantifier le coût écologique du télétravail dans le schéma de développement durable de sa collectivité ou de son établissement public et de le présenter dans le cadre de son bilan social.

DÉFINITIONS

Télétravail : Activité professionnelle exercée à distance (d'une entreprise), grâce aux outils de télécommunication.

Travail déployé ou distanciel : La notion de distanciel implique « des activités que le.la salarié(e) ou agent.e, seul(e) ou en groupe », elles peuvent être réalisées via le numérique ou sur le terrain.

Travail nomade : Le travail nomade, c'est l'art de travailler de n'importe où (ailleurs qu'au bureau !). Pas uniquement en termes d'espace physique, mais également d'espace temps !... Un travailleur nomade, c'est une personne qui travaille quand il le souhaite (ou le peut), et surtout d'où il veut.



PRINCIPALES NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

Arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19 (JO 13/05/2020)

■ L'arrêté interministériel fixe à vingt jours, au titre de l'année 2020, la progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être inscrits sur un compte épargne-temps au-delà du seuil mentionné à l'article 6-3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature. Au titre de l'année 2020, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps mentionné à l'article 6-3 du décret du 29 avril 2002 susmentionné est fixé à soixante-dix jours. Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours prévu par l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies à l'article 6 du décret du 29 avril 2002.

Décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat (JO 10/05/2020)

■ Le décret prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux personnels civils et militaires rémunérés par l'Etat ou par un de ses établissements publics ou par un groupement d'intérêt public dont le financement est principalement assuré par une subvention de l'Etat. Pris en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, il entre en vigueur le 11 mai 2020.

■ Voir aussi l'Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020

relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat. Il fixe à 100 jours le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables requis pour bénéficier du « forfait mobilités durables ». Son montant annuel est fixé à 200 €.

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (JO 06/05/2020)

■ Le décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Le décret, pris pour l'application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique (JO 07/05/2020)

■ Le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le décret est pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant (JO 07/05/2020)

■ Le décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans au lieu de 8 auparavant et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois. Pris pour l'application de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires qui s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

FOCUS SUR LA MISE A DISPOSITION POUR ENFANT DE MOINS DE 12 ANS

C'est une mise à disposition de droit qui ne peut être refusée même pour des motifs liés à l'intérêt du service. Pour en bénéficier, il faut en faire la demande écrite en précisant le type de disponibilité, la durée et la

date souhaitée de mise en disponibilité. La demande doit être accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.

Même si aucun délai légal de prévenance existe, il convient d'en faire la demande le plus tôt possible.

Durant votre disponibilité :

- vous ne percevez aucune rémunération mais vous conservez pendant 5 ans vos droits à avancement et le temps passé en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans est pris en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté.
- vous pouvez exercer une activité privée mais depuis le 1^{er} février 2020 vous devez saisir, à titre préalable, par écrit la direction locale dont vous relevez afin d'apprécier la compatibilité de cette activité avec vos fonctions.

Concernant la réintégration, vous devez adresser votre demande trois mois avant la fin de sa disponibilité.

Vous bénéficiez d'une garantie de réintégration dans votre département d'origine.

Pour plus de précision sur la mise à disposition pour élever un enfant de moins de 12 ans, vous pouvez vous référer à la fiche mise en ligne sur notre site dans l'onglet Thématique/ fiche technique.

COVID

**VOS QUESTIONS
NOS RÉPONSES**

covid.cgtfonctionpublique.fr

la
cgf
FONCTION
PUBLIQUE

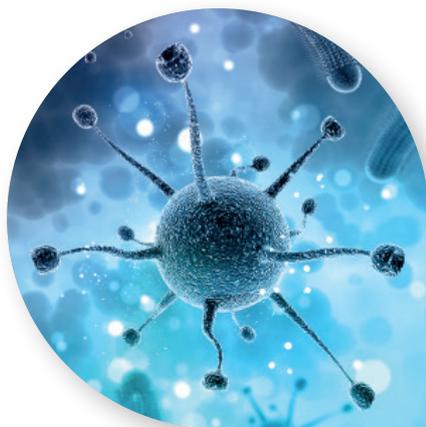
Ne dites plus... Mais que fait

FAITES-LA!



LE BILLET DE TATA JACQUELINE

Après le «macronzygote» (cf. le MAG Syndical n°29), voici en trois mots le covid 19.



SOUDAINETÉ

Tu salues tes collègues le vendredi soir avec un «bon week-end à lundi» sans savoir que tu ne les reverras pas le lundi ! Ni le mardi ...

«Pour ton retour au boulot tu ne choisis pas, tu ne choisis plus ! On le fait pour toi et vite !

Ton taf est prioritaire et tu ne peux pas bosser chez toi, alors demain tu viens au bureau, on prendra soin de toi ... mais si tu peux taffer dans ta cuisine, ton salon ou ta chambre (seul-e, faut pas déco...non plus) alors c'est mieux ! On te prévient quand tu pourras revenir.»

VIOLENCE

«Tu peux mourir mais aussi tuer, alors si ton activité n'est pas

essentielle, prioritaire ou nécessaire, reste à la maison !»

En quelques mots on te dit que le boulot que tu fais habituellement avec application et conscience n'est pas essentiel ! A quoi sers-je ? (j'ai connu un serge autrefois... euh je m'égare).

«Tu n'as pas choisi cette situation de rester chez toi à garder tes gosses ou ta grand-mère, mais on va quand même te prendre des RTT/congés et la prime covid 19 tu ne feras que la voir passer»

MÉPRIS

Nos ministres s'étaient engagés à suspendre les réformes. Foutaises ! Le dé-confinement à peine commencé et c'est déjà le retour du NRP !

Cette absence totale de considération des agents et des syndicats qui les représentent alors que la possibilité d'une 2ème vague et d'un nouveau confinement ne sont pas écartés, est elle même méprisable !

Je pensais mes cher-e-s neveux et nièces, benoitement (non Benoît pas toi, l'autre), que je finirai tranquillement ma carrière DGFIP auprès de mes collègues et camarades, à lutter avec eux contre le NRP, la disparition des CAP, le retour des affectations au choix, etc.

Et bien non, covid en aura décidé autrement, plaçant sur nos routes la soudaineté de la maladie, la violence de la mort et le mépris de nos gouvernants.

C'est donc de nouveaux combats à mener afin que covid ne soit pas utilisé comme un outil du «retour en arrière» mais bien comme un levier pour proposer, porter et imposer de beaux lendemains.

Ils veulent nous faire travailler plus, réduire nos salaires, nos congés, détruire notre retraite et notre système de santé.

Nous voulons les 32 heures, conserver et protéger nos droits, nos retraites et ce modèle social que bon nombre de pays nous envie.

Sachez que dans
ce combat,
Tata Jacqueline
sera toujours là, à
vos côtés.
Portez vous bien !

LE PROGRES SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL C'EST POSSIBLE ET URGENT !

