LE POING SUR

Janvier 2021

Dossier Télétravail
Suppressions d'emplois

1) EDITO
2) SYNTHESE DU SONDAGE TELETRAVAIL
3) LE CADRE JURIDIQUE DU TELETRAVAIL A LA DGFIP
4)LE TELETRAVAIL DANS NOTRE ADMINISTRATION
5) EN ANNEXE TRACT SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

CGT FINANCES PUBLIQUES ISERE

La section départementale CGT des Finances Publiques vous adresse ses meilleurs vœux

Cet éditorial, en ce début d'année aurait pu avoir l'écriture légère de la liberté retrouvée, la sérénité apaisante de l'insouciance, l'explosivité joyeuse qu'on ressent après l'angoisse et la souffrance.

Mais l'inquiétude, l'incertitude, parfois la peur générée par la COVID-19 en 2020 nous accompagnent encore en ce début de nouvelle année.

Pouvons-nous ne pas nous accrocher à cet unique espoir que représente le vaccin ?

Même si les craintes sont compréhensibles, même si les laboratoires pharmaceutiques ne manqueront pas de s'enrichir encore un peu plus, l'histoire de l'humanité éclairée, ce sont ces scientifiques qui ne sont animés dans leurs recherches que par les avancées qui font de nous la civilisation.

Fallait-il ouvrir une parenthèse, écarter toute autre forme d'inquiétude inutile, au minimum suspendre les suppressions d'emplois ?
Alors que par centaines de Milliards d'Euros des entreprises licencient, distribuent des dividendes colossaux et que nos salaires n'évolueront pas, MACRON et son gouvernement osent encore. (cf Tract annexé).

Ils continuent de supprimer, de dégrader nos conditions de travail, de privatiser nos missions, de fermer des services entiers.

Au prochain CTL emplois organisé en audioconférence, nous ne pourrons même pas aller crier notre colère.

Mais qu'ils y prêtent la plus grande attention, cette colère qui monte finira par s'exprimer.

Ils le savent et l'arsenal répressif, totalitaire mis en place et qui met à mal notre démocratie ne nous fera pas renoncer.

Le télétravail a le vent en poupe à la DGFIP

Le télétravail est arrivé à tous petits pas à la DGFIP. La loi du 12 mars 2012 a permis aux agents de la fonction publique d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail qui a été mis en place par un décret du 11 février 2016, soit presque 4 ans ! Mais peu d'agents ont pu bénéficier de cette autorisation.

Pendant l'épidémie de Covid et le confinement, le télétravail est devenu du jour au lendemain à la DGFIP, LE mode d'organisation du travail à privilégier.
En cette période de crise sanitaire, il a permis tout à la fois de limiter le présentiel des agents et de maintenir l'activité des services, notamment sur les missions prioritaires.

Mais c'**est un télétravail en mode dégradé qui a été mis en place** :

→ aucune information n'a été donnée aux agents sur le cadre légal du télétravail, sur leur droit à la déconnexion ;
→ pas de définition avec l'agent des plages horaires pendant lesquelles il devait être joignable ;
→ le matériel n'a pas été installé par des collègues informaticiens de l'ESI et la connexion pas vérifiée ;
→ pas de prise en charge des frais liés au télétravail (utilisation professionnelle de la connexion internet privée ; électricité et chauffage de la pièce utilisée) ;
→ pas de mise à disposition d'équipements de travail ergonomiques (fauteuils, repose-pieds …) ;
→ et pour les agents qui sont venus en renfort lors de la campagne d'impôt sur le revenu en Isère, utilisation de leur propre matériel informatique et/ou téléphone portable.

Le télétravail en mode dégradé mis en place suite à la situation exceptionnelle qu'a traversé le pays, du fait de l'épidémie de Covid, ne peut et ne doit pas se pérenniser.

Il lui faut un **cadre clair pour garantir les droits et les conditions de travail des agents.**

SYNTHÈSE DU SONDAGE SUR LE TÉLÉTRAVAIL, SES CONDITIONS ET SES IMPACTS, ORGANISÉ PAR LA CGT FINANCES PUBLIQUES DE L'ISÈRE À L'ATTENTION DES SYNDIQUÉS ET SYMPATHISANTS.

Vous avez été nombreux à répondre à ce sondage, ce qui montre bien que le télétravail est devenu un sujet d'actualité aux Finances publiques.

La majorité des répondants étaient des femmes et des agents de catégorie B pour 53,7 % (agents de catégorie C : 23,2 %; agents de catégorie A : 23,1%).

Il ressort que pendant le 1er confinement, près de 70 % des participants au sondage étaient en télétravail, contre 13,4 % avant le confinement ; la période d'urgence sanitaire a donc déclenché le recours massif à ce mode d'organisation du travail.

Une majorité des répondants ont moins de 30 min (47,6%) de trajet quotidien pour se rendre au travail et ils sont 85,6 % à avoir un trajet quotidien de moins d'une heure.

Motivations au télétravail :

Qu'est ce qui pousse les collègues à demander/accepter du télétravail ?
En premier lieu le temps de trajet (58 %), mais pas seulement. Les 2/3 des sondés souhaiteraient travailler quand bien même le temps de trajet serait pris en compte dans le temps de travail.
D'autres motivations sont avancées : la tranquillité (34 %), la souplesse de gestion des horaires (30%) et les obligations familiales (17%).

Les conditions de télétravail

Même si pour la majorité des répondants, le télétravail n'a pas modifié l'organisation de leur journée de travail (55%), ni leurs charges de travail (78%), ils sont tout de même près de 1/4 à avoir travaillé plus tard le soir et pour près de 30 %, le télétravail a empiété sur leur temps personnel.
Pour 70 % des répondants au sondage, la pression hiérarchique en télétravail n'a pas été différente de celle en présentiel.

Pour 88% des collègues, le nombre de jours de télétravail ne devrait pas excéder 2 voire 3 jours par semaine.
Ces jours doivent être fixes et définis à l'avance pour 38 % des collègues, fixes et flottants pour 52% des collègues.
Pour l'information syndicale, la messagerie professionnelle est à privilégier pour 86% des sondés (contre 15% pour la messagerie personnelle et 10% pour le site Internet).

Conditions matérielles du télétravail

68 % des collègues en télétravail utilisent leur téléphone personnel et un sur 5 leur imprimante ou leur ordinateur personnel.
L'employeur devrait fournir un ordinateur (48%) et un téléphone (46%), une imprimante (29%).
Les agents disposant de matériel ergonomique au bureau ont en majorité été gênés par son absence en télétravail.
1 collègue sur 2 a engagé des frais d'électricité supplémentaires, 1 sur 3 des frais de chauffage supplémentaires.
72% des télétravailleurs interrogés estiment que l'employeur devrait participer à leurs frais de repas, via un forfait (57%) ou l'attribution de tickets restaurant (29%).

Impacts du télétravail sur les agents

Une majorité des collègues en télétravail (55%) s'est sentie isolée du collectif de travail et 48 % ont éprouvé un sentiment d'isolement.
Si le retour dans le service des collègues en télétravail se passe bien en général, pour 20 % des répondants au sondage, le télétravail a eu un impact négatif lors de leur retour dans le service.
Plus préoccupant, une majorité des télétravailleurs a souffert de douleurs au dos (67,3%) et pour beaucoup il s'agit de plusieurs troubles physiques, telles que fatigue visuelle, douleurs musculaires.

LE CADRE LÉGISLATIF DU TÉLÉTRAVAIL À LA DGFIP

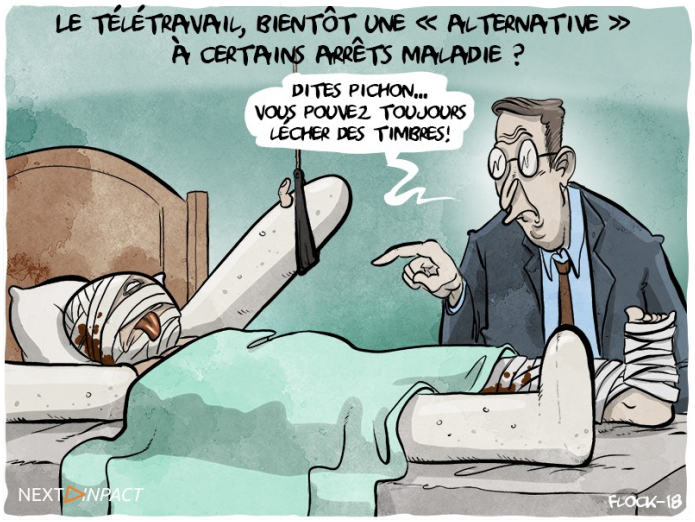
Décret du 11 février 2016 complété par l'arrêté du 03 août 2016	**Ce qui change avec le décret du 05 mai 2020 pris suite à la crise sanitaire**
LE LIEU DE TELETRAVAIL	
Domicile de l'agent *ou* dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation	Le télétravail devient possible **dans un autre lieu privé** ou **dans tout lieu à usage professionnel (sans précision)** **Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités**
QUOTITE DE JOURS DE TELETRAVAIL	
Télétravail : 3 jours max par semaine **Présentiel : au moins 2 jours** par semaine Les jours de télétravail sont fixés dans la demande d'autorisation de télétravail Dérogation à la quotité de jours possible pour raison de santé	Le décret **autorise le recours ponctuel au télétravail** et l'attribution d'un **volume de jours flottants** de télétravail par semaine, par mois ou par an sur demande de l'agent **De plus, dérogation possible aux 3 jours max de télétravail pour situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (crise sanitaire ; confinement)**
LA DEMANDE DE TELETRAVAIL	
Autorisation donnée par le chef de service pour un an maximum, renouvelable sur demande de l'agent, précisant les modalités d'organisation souhaitées (notamment les jours et lieux du télétravail) L'autorisation peut prévoir une **période d'adaptation de trois mois maximum.** Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.	Réponse donnée dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée. En cas de refus, l'agent peut faire un recours en CAP. **L'autorisation devient tacitement reconductible.** Il appartient à l'agent de demander la non-reconduction de l'autorisation de télétravail.
LA FIN DU TELETRAVAIL	
À tout moment, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de 2 mois **Ce délai de prévenance peut être réduit (ndlr. la veille pour le lendemain) en cas de nécessité de service**	
LES MOYENS DU TELETRAVAIL	
Les agents bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. **L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels,** abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. Mais l'arrêté d'application de 2016 précise que » ...il n'est pas fourni de matériel de téléphonie, d'impression ou de reproduction. La ligne de téléphonie et la connexion internet sont celles de l'agent en télétravail. » ….donc **aucune prise en charge des coûts du télétravail par l'administration**	**L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.** « Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail,... **l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.** » Pour les agents en situation de handicap, l'administration doit procéder à l'aménagement de leur poste de travail à domicile.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION : à défaut de définition, la loi semble lui assigner comme objectifs d' « assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ». Il peut s'entendre ainsi comme le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels, etc.) en dehors de son temps de travail et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits « nomades »).
Parallèlement, le respect du droit à la déconnexion présente un double enjeu :

- préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle / vie personnelle,
- préserver sa santé physique et mentale.

LE TELETRAVAIL AU SERVICE DU NOUVEAU RESEAU DE PROXIMITE

Dans son message de rentrée du 31/08/2020 le DG a insisté sur « … les marges d'organisation offertes par le télétravail ... » dans le contexte de la crise sanitaire … mais qui seront tout aussi utiles dans le contexte de mise en place à marche forcée par notre DDFIP du nouveau réseau de proximité (NRP).
Que les collègues des Trésoreries, SIP ou SIE impactés par le NRP ne s'inquiètent pas !
Pour tous ceux dont les postes vont être délocalisés ou supprimés, et qui devront désormais faire de longs trajets pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, le télétravail leur sera bien sûr proposé par la Direction afin de diminuer l'impact de ces déplacements sur leurs conditions de travail et leur vie privée.
Dans le contexte des restructurations provoquées par le NRP, le télétravail sera-t-il encore un choix ?



NOUS REVENDIQUONS :

Le télétravail doit rester un choix pour l'agent
Le mode d'organisation privilégié doit rester le travail en présentiel au bureau et le télétravail sur 5 jours doit rester exceptionnel

Pour tous les agents en télétravail :
→ une a**pplication stricte des temps légaux de travail et de congés** et la garantie du **droit à la déconnexion**
→ l'**adaptation de la charge de travail**
→ être équipés par l'administration du **même matériel que celui utilisé au bureau** (ordinateurs dotés d'**écrans assez larges**, **matériel ergonomique...**)
→ **indemnisation par l'administration pour tous les frais liés au télétravail** (électricité, chauffage, téléphone, repas)
→ afin d'éviter une rupture avec le collectif de travail, l**e chef de service doit avoir un lien régulier avec le télétravailleur**, l'inviter en visio aux réunions de service et **expliquer son travail aux collègues en présentiel**

Prise de contact, demande d'adhésion (Bulletin à nous renvoyer)

NOM :…… Prénom :……
Service :…… …… Résidence :……..
Mail :…….. …….. Souhaites-tu adhérer : OUI ☐ NON ☐

CGT Finances Publiques Isère / téléphone local CFP Rhin et Danube 04/76/39/38/74 et 3834 / local de Belgrade 04/76/85/75/96
site internet : http://www.financespubliques.cgt.fr/38/
Mail : cgt.ddfip38@dgfip.finances.gouv.fr