

Lundi 31 mai 2021



CTL

Monsieur le Président,

Avant l'arrivée de la crise sanitaire - depuis plus d'un an donc - le rythme des changements à la DGFIP semblait déjà trop rapide à 69 % de l'ensemble des agents. Ces agents estimaient alors à 84 % que la DGFIP évoluait globalement dans le mauvais sens.

La volumétrie des jours de congés non pris représentant 1 589 Équivalents Temps Plein et le total annuel des heures écrêtées, à 256 Équivalents Temps Plein, démontraient l'intensité de la charge de travail pesant sur l'ensemble des agents de notre Administration.

Le Nouveau Réseau de Proximité et l'industrialisation à outrance des missions, couplés aux 30 000 suppressions d'emploi subies depuis plus de 10 ans et à des vacances d'emplois de plus en plus importantes, ont abouti à une perte de sens du travail des personnels.

Avec la crise sanitaire et la gestion de ses conséquences économiques, les conditions de travail se sont encore dégradées.

Pendant ce temps, alors que la crise sanitaire semble toujours hors de contrôle, l'ensemble de notre Administration se mobilise pour assurer la continuité du service public et les nouvelles missions qui lui ont été attribuées. Entre le télétravail et le travail à distance, tout peut se faire sans problème selon la Direction Générale !

Et pourtant, si un relatif engouement des agents pour le télétravail s'est fait sentir au début de la crise sanitaire, son installation plus massive et plus pérenne conduit maintenant à une appréciation beaucoup plus nuancée. Les pressions de la hiérarchie, le non-respect du droit à la déconnexion, l'absence de prise en charge des frais générés, l'isolement et les difficultés dans le management à distance ont en effet quelque peu tempéré l'appétence des personnels pour ce dispositif.

En outre, depuis plusieurs semaines, l'obligation pour de nombreux collègues d'avoir à télétravailler tout en assurant la garde et le suivi scolaire de leurs enfants n'est pas sans créer de nouvelles tensions. Il est à rappeler à ce sujet que les ASA garde d'enfants touchent davantage les femmes, accentuant davantage les inégalités femmes-hommes.

Au vu des risques que le télétravail fait porter en terme de Troubles Musculo-Squelettiques, telles que : fatigue musculaire, problèmes de lombalgies, douleurs cervicales, etc... la DGFIP ne devrait-elle pas équiper les télétravailleurs et les télétravailleuses d'un poste complet de travail (écran, fauteuil, souris, clavier...) ?

L'aspect psychologique n'est pas non plus, évidemment, à mettre de côté : la mise à disposition aux télétravailleuses et aux télétravailleurs d'un ordinateur portable peut les amener à travailler de plus en plus tard, voire les week-ends. Ne serait-il pas souhaitable que les connexions soient bloquées la nuit et le week-end ?

Le Groupe de Travail ministériel tenu en audioconférence le 7 mai dernier précise que, en ce qui concerne le télétravail, aucune modification sera faite jusqu'au 9 juin : télétravail prioritaire (5 jours sur 5) avec un retour possible de l'agent 1 jour par semaine.

Une circulaire émanant du Ministère de la transformation et de la Fonction Publique, datée du 26 mai, vient de préciser les évolutions et le calendrier de retour au régime de droit commun :

A compter du 9 juin, le télétravail passera de 5 à 3 jours par semaine. Puis, à compter du 1<sup>er</sup> juillet, à 2 jours par semaine et enfin le retour au régime de droit commun devrait s'effectuer au 1<sup>er</sup> septembre – si la situation sanitaire le permet.

La Direction de la DNEF anticipe-t-elle le retour progressif des agents sur les sites ?

Va-t-elle clarifier la gestion des congés en particulier pour la période estivale à ses agents ?

A-t-elle une estimation d'un risque accru de demandes de télétravail pouvant survenir dès le mois de juin ?

A-t-elle des précisions à donner quant à la situation du RIE dans la mesure où plus d'agents pourraient être davantage présents sur leur lieu de travail à Pantin ?

Dans ce contexte, les revendications de la CGT sont :

- Un télétravail encadré, volontaire, respectant la durée légale du temps de travail, suivant le dispositif des horaires variables, avec indemnisation des dépenses engagées par l'agent.
- L'attribution d'une indemnité forfaitaire minimale de 50 € mensuel pour les télétravailleurs de manière à compenser la hausse des charges qu'ils supportent.
- L'accès prioritaire à la vaccination pour les collègues nomades et en contact avec le public.

- La fourniture régulière des moyens de protection adaptés pour les agents comme les usagers (masques, gel hydroalcoolique, plexiglas, ....)
- L'octroi d'ASA garde d'enfants pour tous les personnels concernés, en présentiel comme en télétravail.
- Le nettoyage approfondi des locaux et la ré-internalisation des fonctions de ménage.
- Une pause dans les réformes et un bilan contradictoire sur nos missions, et leurs conditions d'exercice.