FO DGFiP SECTION DU PUY-DE-DOME	CAPL Recours Télétravail Du 14 Octobre 2021	LIMINAIRE
E-mail :	fo.ddfip63@dgfip.finances.gouv.fr fo.ddfip63@gmail.com	
Téléphone :	06-49-04-11-89	

Monsieur le Président,

C'est une première pour vous comme pour nous, nous nous réunissons pour un recours dans le cadre d'une demande d'un recours concernant un différent sur une demande de télétravail.

Les opérations concernant le NRP, dans le Puy de Dôme, sont quasiment terminées. Même si cette nouvelle architecture nous hérisse et que nous maintenons notre opposition, nous sommes, malheureusement, contraints de faire avec. Nombre de collègues y font face depuis plusieurs mois déjà et d'autres vont encore subir au mois de janvier prochain.

Les élus ***FO*-DGFiP** que nous sommes, sont là pour exprimer et rappeler plusieurs éléments très importants voir primordiaux. Tout d'abord, la dégradation accrue des conditions de travail qui, à notre sens, découle de plusieurs facteurs :
→ Les agents se plaignent de la complexification de certaines procédures amplifiées par les restructurations,
→ Le lancement hâtif de nouvelles structures (SGC) avec une organisation de type industriel qui peut être très perturbante surtout et parfois avec des équipes sous-dimensionnées.
→ L'impact psychologique de l'isolement pour les agents en full-télétravail durant la crise sanitaire, notamment sur les agents « vulnérables » ainsi que les stagiaires en formation initiale.
Celà nous permet déjà de constater les conséquences sur la santé telles que les troubles musculo-squelettiques ou encore l'impact psychologique pour les agents en présentiels, qui ont parfois le sentiment d'être contraints à assurer des tâches non-télétravaillables difficiles et/ou anxiogènes.

L'accord cadre Fonction Publique du 13 juillet 2021 sur le télétravail pose certaines notions dont je ne vais pas refaire l'inventaire détaillé :
Cependant pour ***FO*-DGFiP ,**il est primordial d'intégrer les notions suivantes dans les négociations :
Dans les principes généraux :
→ Le droit à la déconnexion en pratique : pas de mails envoyés en dehors des horaires de travail avec une demande de réponse immédiate ou encore d'appels téléphoniques en dehors des plages horaires du télétravail.
→ Horaires, chartes du temps et modalité de contrôle ;
→ Les accidents de services et/ou trajets en cas de travail dans un tiers lieu ;
→ Notion de tiers-lieux à préciser , opposition à la mise en place de bureaux partagés ;
→ Refus de télétravail concernant la notion de « délais raisonnable pour rejoindre son site »
→ La protection des données ;

Les équipements mis à disposition qui doivent être définis via le dialogue social et un meilleure prise en compte des coûts du télétravail, plus en phase avec les coûts actuels des fluides. Une meilleure définition des applications et des tâches télétravaillables, et des outils collaboratifs.

L'accompagnement du développement du télétravail qui doit passer par de la formation, il ne doit pas être source d'inégalité professionnelle, ni de discrimination. Celà passe aussi par l'exercice du droit syndical avec l'organisation des HMI et réunions syndicales.

Dans le cadre de l'organisation du travail et de son encadrement, il est primordial que les travaux de l'ANACT soient pris en compte. Que les bilans et les suivis ne se limitent pas à du quantitatif. Les encadrants devront pouvoir être à même d'accompagner leurs équipes dans ces nouvelles modalités de travail et ne pas faire que du « flicage ».

L'instruction des demandes de télétravail devra permettre de définir les tâches télétravaillables, définir les modalités d'articulation entre le télétravail et l'organisation des services, voir appliquer de la souplesse.

***FO*-DGFiP** souhaite que la prévention des risques et l'aspect organisationnel soient mis en avant. Pour cela, les travaux en cours avec l'ANACT pourront permettre la mise en place d'une procédure claire et être un point d'appui pour les encadrants comme pour les télétravailleurs.

FO-DDFIP63 : ESI La Parlette - 17 Rue de la Parlette - 63000 Clermont-Ferrand