

Conditions de travail, télétravail, crise sanitaire

LE 10 MAI

PRENONS
UN
printemps
d'avance



Avant la survenance de la crise sanitaire, le rythme des **changements** au sein de la DGFIP semblait déjà **trop rapide à 69%** des personnels. Ils estimaient alors à **84 % que la DGFIP évoluait globalement dans le mauvais sens**. La volumétrie des **jours de congés non pris** représentant **1589 Équivalent Temps Plein (ETP)** et le total annuel des **heures écartées**, équivalant à **256 ETP**, démontraient l'intensité de la charge de travail pesant sur les personnels de notre administration.

80 % de force de travail mais bosser à 120 %

Le resserrement du réseau (NRP) et l'industrialisation à outrance des missions, couplés aux **30 000 suppressions d'emploi depuis plus de 10 ans**, ont abouti à une perte du sens du travail pour les personnels. Si on y ajoute la crise sanitaire et la gestion de ses conséquences économiques et sociales, c'est l'épuisement qui se profile, la DGFIP disposant en moyenne de 80 % de sa force de travail pour une charge à 120 %. Mais, peu importe, il faut tout faire et ne surtout pas activer le PCA (Plan de Continuation d'Activité).

Pour l'Intersyndicale, vouloir à tout prix procéder à des changements organisationnels d'ampleur, a fortiori, **dans le contexte sanitaire actuel**, et donc **poursuivre voire accélérer les réformes en cours n'a pas de sens**.

Une demande de pause dans les réformes balayée d'un revers de main.

Pendant ce temps, alors que la crise sanitaire semble toujours hors de contrôle, l'ensemble de notre administration se mobilise pour assurer la continuité de service et les nouvelles missions qui lui ont été attribuées. Notre demande de pause dans les réformes dont nous réclamons l'abandon a été balayée d'un revers de main. **Entre le télétravail et le travail à distance, tout peut se faire sans problème selon la Direction Générale.**

Et le droit à la déconnexion ?

Et pourtant, si un relatif engouement 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 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 quelques 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.

L'intersyndicale dénonce une dégradation accrue des conditions de travail ayant notamment pour causes :

- Des **complexifications amplifiées par les restructurations** : des SIE submergés de e-contact concernant le Fonds de solidarité, des agents des plateformes téléphoniques face à des usagers mécontents, les balbutiements de médoc-web en SIP, les indisponibilités hélios.
- Des **objectifs trop timidement amendés** et aucune visibilité à court terme.
- Le lancement hâtif de **nouvelles structures** (SGC) avec une organisation **de type industriel** très perturbante et des **équipes sous-dimensionnées**.
- L'**isolement** des agents au sein d'EFS interministériels.
- L'**impact psychologique** de l'isolement pour les agents en **télétravail** notamment les agents vulnérables et les stagiaires en formation initiale, ainsi que les **conséquences sur la santé** telles que les troubles musculo-squelettiques, et pour les agents en présentiels le sentiment d'être contraints à assurer des tâches non-télétravaillables difficiles et/ou anxiogènes.
- Les **conditions d'organisation de la campagne IR** tant à distance qu'en mode présentiel.



En conséquence, l'intersyndicale revendique :

- 🍃 L'arrêt du NRP et des suppressions d'emploi à la DGFIP, des recrutements de fonctionnaires à la hauteur de toutes nos missions,
- 🍃 L'abrogation du jour de carence,
- 🍃 Une véritable politique de prévention des risques par l'administration et le maintien des CHS-CT,
- 🍃 Un encadrement de proximité suffisamment calibré en nombre afin d'assurer le soutien technique nécessaire aux agents,
- 🍃 Des renforts pour les nouvelles structures (par exemple les SGC) dont les personnels sont en difficulté,
- 🍃 La fin de la dictature statistique dans l'exercice des missions,
- 🍃 Des moyens accrus en acteurs de la santé et sécurité au travail (Médecins, infirmiers en santé au travail, ISST, assistants de prévention, assistants sociaux),
- 🍃 Un mode de télétravail encadré, uniquement sur la base du volontariat, respectant la durée légale de travail suivant le dispositif des horaires variables en vigueur à la DGFIP, et l'indemnisation des frais engagés par les agents concernés,
- 🍃 L'octroi d'ASA garde d'enfants pendant la fermeture des établissements scolaires pour raison sanitaire que l'on soit en présentiel ou en télétravail,
- 🍃 Une formation adaptée au management à distance pour l'encadrement,
- 🍃 Le respect de l'espace de travail de l'agent, quand bien même il est en télétravail certains jours de la semaine. L'intersyndicale refuse toute mise en place de « flex desk » ou tout autre espace de « co-working ». La crise sanitaire a rappelé les avantages des bureaux individuels, qui sont à redévelopper,
- 🍃 Des environnements professionnels redéfinis prenant en considération des éléments de la crise tels que la distanciation physique,
- 🍃 Le retour des guichets fermés,
- 🍃 Un nettoyage approfondi des locaux et la ré-internalisation de la fonction ménage.

LE 10 MAI
PRENONS
UN
printemps
d'avance

**Face à une administration sourde au malaise des personnels,
seul le rapport de force peut changer la donne.**

**C'est en étant massivement en grève le 10 mai prochain
que nous ferons bouger les lignes !**