



## Du télétravail à la DGFIP...

Jusqu'à l'apparition du COVID-19 dominait, à la DGFIP, le postulat selon lequel il fallait garder l'œil sur les agent(e)s, pour mieux les contraindre et les contrôler au travail.

Par suite, le télétravail est devenu la norme et désormais, il nous est sommé de télétravailler 5 jours par semaine et ce, dès que possible.

Dorénavant, la DGFIP semble considérer que la majeure partie des agent(e)s se trouvent dans ce cas de figure, à savoir des tâches intégralement télétravaillables.

Or, cela est loin d'être le cas : accueillir les usagers au guichet, encaisser les chèques, tenir la comptabilité R3, etc., autant de fonctions qui doivent obligatoirement s'exercer en présentiel.

Et sur qui retombe l'excès de travail ? Sur les agent(e)s présent(e)s physiquement dans les postes et services...

La DGFIP se gargarise de taux de télétravailleurs approchant les 50 %.

Fort bien, mais qu'en est-il des 50 % restants qui n'en peuvent plus au quotidien de remplir les fonctions qui ne sont pas télétravaillables ?

Il s'avère que de nombreux agent(e)s ayant expérimenté le télétravail durant la période de confinement en mars 2020 sont satisfait(e)s : une enquête de Solidaires Finances Publiques (<https://solidairesfinancespubliques.org/vie-des-agents/sante-au-travail-source-br-conditions-de-travail-source/3513-resultats-et-analyse-de-notre-enquete-sur-le-teletravail-pendant-le-covid-19.html>)

indique ainsi que, durant le premier confinement, les télétravailleur(se)s étaient plutôt satisfait(e)s ou très satisfait(e)s de cette possibilité de travailler à domicile. Ainsi, 67 % des agent(e)s ayant répondu à l'enquête se trouvaient dans cette situation.

Il est vrai que la situation sanitaire connue au mois de mars 2020 justifiait le recours massif au télétravail, qui permettait de limiter efficacement la propagation du virus dans le cadre d'un véritable confinement.

Néanmoins, d'autres raisons justifiaient également cet engouement subit. En premier lieu, les postes et services, du fait des suppressions incessantes d'effectifs sont désormais devenus des lieux de travail anxigènes et menaçants. Rappelons que dans l'Aude, le dernier rapport du médecin de prévention disponible indiquait que, de 2015 à 2017, les risques psychosociaux avaient été multipliés par 3...

Télétravailler devient dès lors un moyen d'échapper à la pression de la hiérarchie, au mal-être ambiant, d'oublier que l'on est un(e) subordonné(e) qui ne fait qu'exécuter des processus définis par la technocratie administrative pour approfondir la destruction des Finances Publiques...



Chez soi, parmi les siens, l'agent(e) économise la fatigue des trajets domicile-travail et a la sensation (qui n'est qu'apparente) d'être plus autonome dans son travail.

De son côté, la DGFIP se félicitait de cette généralisation puisqu'en particulier, il semble que la productivité des agent(e)s avait augmenté.

De plus, les effets bénéfiques du télétravail sont prodigieux : possibilité de diminuer le nombre de bureaux, la hiérarchie de proximité, agent(e)s disposant de plus de temps et plus en forme en raison de moindres déplacements, etc.

Celle-ci peut désormais de surcroît s'auto-satisfaire de sa préoccupation éminente du bien-être des agent(e)s, de leur autonomie supposée par l'absence de pointages horaires,...

Contrepartie de cette indépendance présumée : un engagement décuplé des agent(e)s.

C'est ainsi que depuis le mois d'avril 2021 et le nouveau vrai-faux « confinement », les agent(e)s dont les tâches sont télétravaillables devront également s'occuper de leur(s) enfant(s) sans bénéficier d'une autorisation d'absence sauf faveur exceptionnelle octroyée par leur chef(fe) de service...

Plus sournoisement, le prétexte COVID-19 a servi à accélérer la destruction de nos structures. Ainsi, avec des implantations géographiques de plus en plus limitées, via la mise en place à marche forcée du soi-disant « Nouveau Réseau de Proximité » avec concomitamment l'impossibilité pour les agent(e)s d'habiter à proximité de leur service, le télétravail permet de limiter les contestations et d'apaiser la colère des intéressé(e)s. La Direction Générale a donc beau jeu de présenter le télétravail comme un moyen d'accompagnement en cas de restructuration...

Toutefois, avec le deuxième confinement de novembre 2020 notamment, l'enthousiasme initial des agent(e)s semblait baisser conséquemment.

En effet, ce n'est pas parce que l'on télétravaille que le travail a changé dans son contenu, qu'il est devenu moins formel, porteur de sens, moins contraint ou que l'on peut davantage influencer sur sa finalité.

Le sentiment d'être sans cesse surveillé(e), tracé(e) informatiquement, évalué(e) par des « reportings » fréquents et intrusifs concourt à un désenchantement réel.

Par ailleurs, le collectif de travail vient à manquer : les collègues sont absent(e)s au quotidien, même si les relations sociales sur le lieu de travail ont été malmenées par la mise en concurrence et la diminution drastique des effectifs. Par ailleurs, les anthropologues savent que travailler est une activité sociale à part entière, qu'il s'agit dans ce cadre de coopérer avec les autres pour produire du service public, de la valeur d'usage satisfaisant la population.

Travailler, c'est également sortir de chez soi et se confronter à l'autre. Tous processus qui ne sont plus permis par le télétravail...

Par ailleurs, et cela plaît au plus haut point à nos hiérarques, comment contester, s'indigner, critiquer tout seul devant son écran d'ordinateur ?



Le télétravail est ainsi l'outil idéal pour atomiser les travailleur(se)s et affaiblir l'indispensable action collective.

D'autres facteurs entrent également en jeu pour expliquer cette dégradation de la situation des télétravailleur(se)s. En particulier, il a été constaté une surcharge de travail liée à l'absence de coupure entre l'espace professionnel et privé, accentuée par les conditions de logement des agent(e)s, notamment la présence d'une pièce dédiée.

Pour les femmes, les tâches domestiques et familiales se sont, de surcroît, ajoutées à la journée de travail.

Enfin, les risques sur la santé des télétravailleur(se)s ne sont pas négligeables : l'isolement 5 jours par semaine, puisqu'il s'agit désormais de la norme, est source de risques psychosociaux indéniables sur lesquels la DGFIP trouve peu, sinon rien, à dire....

Quant aux troubles musculo-squelettiques, en l'absence de préoccupation de nos dirigeant(e)s sur les conditions d'exercice des fonctions à domicile, il risque de connaître à l'avenir une explosion...

Que dire de l'intensification du travail induite par le télétravail sinon que la DGFIP s'en moque !

Aussi, si le télétravail a été une mesure indispensable au mois de mars 2020 pour protéger les agent(e)s des Finances Publiques mais également l'ensemble de la population, il doit aujourd'hui être très fortement encadré.

Tout laisse en effet à penser que la DGFIP tire prétexte de la crise sanitaire actuelle pour accélérer à marche forcée le développement anarchique du télétravail, l'objectif étant, in fine, de supprimer davantage de postes et services.

Nous rappelons donc qu'en aucun cas le télétravail ne doit se substituer au travail en présentiel.

Oui, il doit être proposé aux agent(e)s en situation de fragilité dont les tâches sont télétravaillables.

Non, il ne doit pas justifier les fermetures de centres des Finances Publiques.

Il nous faudra donc être extrêmement vigilant(e)s en exigeant les modalités suivantes d'exercice des fonctions télétravaillées :

- le respect absolu du volontariat de l'agent(e).
- La fourniture d'un poste de travail complet par l'Administration : un ordinateur récent d'un minimum de 15" avec un double écran, une station d'accueil, une imprimante, un scanner, un clavier, une souris, une chaise ergonomique, un repose pieds,...
- La prise en charge des coûts : électricité, abonnement internet, frais d'assurance complémentaires, mise à disposition d'une partie de son logement personnel pour un usage professionnel,...
- Une formation en présentiel pour les agent(e)s concerné(e)s et sur l'encadrement distanciel.
- L'accompagnement obligatoire des télétravailleur(se)s en matière de santé et de sécurité au travail.
- La justification systématique des motifs de refus des demandes de télétravail.

Ne nous laissons pas duper : les droits des télétravailleur(e)s et leur bien-être au travail ne sont en aucun cas la priorité de la DGFIP.

Le télétravail est leur nouvelle arme de destruction massive de notre Administration.

La prochaine étape ?



Le « coworking », ou cotravail, qui est selon la novlangue managériale « une méthode d'organisation du travail qui regroupe un espace de travail partagé et un réseau de travailleurs pratiquant l'échange et l'ouverture » (!) et qui permet surtout de se passer de locaux administratifs. Ou encore le bureau flexible (« flex-office ») qui désigne l'absence de poste de travail attribué à chaque salarié(e) et l'absence de bureaux fermés. Dans le cadre de cette organisation, les « collaborateurs » peuvent s'installer là où ils le souhaitent....

Dans un contexte sanitaire anxiogène qui va encore durer du seul fait de l'incurie de nos dirigeant(e)s, la solution ne viendra pas d'initiatives individualistes mais d'une démarche favorisant le développement du service public des Finances et donc l'intérêt collectif.