



DELIBERATION DE SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES
CHSCT DU 09 AVRIL 2019

SUR LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL A DOMICILE

La DGFIP présente le télétravail comme un dispositif permettant « de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle [...] de nature à favoriser une plus grande qualité de vie au travail », et à améliorer les « conditions de travail en les rendant plus souples et mieux adaptés aux contraintes individuelles ».

Cette présentation avantageuse masque cependant d'autres réalités comme le risque d'isolement pour l'agent-e, mais aussi des gains de productivité recherchés par l'administration.

Certes, le télétravail peut présenter des avantages :

- une réduction du temps de trajet pour certains agents,
- une concentration facilitée et donc le sentiment d'un temps de travail plus « efficace » du fait de la limitation des nuisances.

Néanmoins, il présente également des risques :

- l'isolement social et professionnel : la perte du sentiment d'appartenance à un collectif de travail, des difficultés pour obtenir une aide et un soutien technique, la perte d'informations et donc la perte de la dynamique de l'équipe de travail,
- distanciation des relations sociales au travail, avec ses collègues et l'encadrant-e de proximité,
- la suractivité : l'intensification du travail et l'allongement non comptabilisé de la durée de travail,
- un risque sérieux de chevauchement entre vie privée et activité professionnelle : difficulté à respecter des horaires, à se déconnecter en fin de journée ou lors de la pause méridienne, risque de reporter son travail en fin de soirée,
- un risque d'absence d'évaluation des risques liés au travail à domicile (environnement et organisation du travail).

Pour Solidaires Finances Publiques, les avantages apportés par le télétravail auraient pu être évités par l'application de mesures moins risquées : une affectation nationale la plus précise possible permettant à l'agent arrivant dans un département de choisir son domicile proche de son lieu de travail, le maintien d'un maillage territorial important, des infrastructures suffisantes permettant des espaces de travail confortables, et un nombre d'agents par bureau limité et raisonnable.

Le télétravailleur ne doit pas voir ses droits restreints, et ainsi doit pouvoir bénéficier des horaires variables, comme les autres agent-e-s.

Le télétravail ne doit pas être un échappatoire à des conditions dégradées des collectifs de travail.