



## **Déclaration liminaire CTL n°4/2021 du 18/05/2021**

Monsieur le Président,

Le 10 mai dernier, 1 Agent sur 4 des Finances Publiques de Haute-Saône était en grève ! Compte-tenu du fait que certains Agents ne peuvent pas faire grève financièrement, cela montre le rejet de la politique actuelle de la DGFIP que ce soit notamment au niveau salarial, la baisse des promotions, la suppression des emplois, la fermeture des services, les restructurations...

Vous nous présentez la poursuite de la mise en place du NRP. La DGFIP, au niveau national et local, n'a pas répondu positivement à la demande intersyndicale de suspendre a minima les réformes multiples qui touchent l'organisation des missions, des structures et par voie de conséquences la vie professionnelle et personnelle des Agents. L'argument présenté par la Direction Générale pour maintenir coûte que coûte son calendrier des réformes est de donner de la visibilité. Cet argument dans la vraie vie n'est pas recevable ! Le constat est tout autre ! Nombre de nos collègues nous interrogent, l'Administration n'ayant pas toujours les moyens de répondre sur les règles applicables en cas de fermetures de sites, de transferts de missions, d'indemnisation...

Comment pouvez-vous donner de la visibilité aux Agentes des SIE, PCE et Direction qui sont actuellement dans la gestion du fonds national de solidarité et la nécessaire adaptation quotidienne pour répondre aux sollicitations nombreuses d'entreprises en difficultés pour ne pas dire pour certaines en détresse ?

Ainsi il semble que la visibilité ne soit pas au rendez-vous et que le seul objectif de la Direction Générale est de répondre à la commande politique.

Pire, vous poursuivez, pour ne pas dire accélérez, le rythme des réformes en ne prenant pas en compte le fait que les collectifs de travail sont en mode dégradé.

Par ailleurs, les problèmes apparus depuis la création du SFACT à la TEHHS ne vous empêche pas de persister dans cette voie. Et que dire de l'avenir incertain des Agents inclus dans ces services qui risquent à terme d'être transférés à la collectivité locale concernée.

En outre, la création des CDL entraîne la dissociation entre la gestion et le conseil, détériore les relations entre le service gestionnaire et les collectivités locales et dégrade la mission de conseil.

Concernant le télétravail, ce dernier s'est imposé durant la crise sanitaire comme la mesure phare du gouvernement pour protéger la santé des Agents et pour limiter la propagation du Sars-Cov-2.

Si une forme d'engouement au télétravail s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, le bilan est beaucoup plus nuancé après son installation plus massive et plus pérenne,. Nous pouvons pointer du doigt un certain nombre d'attentes et de besoins de la part des Agents.

Si le télétravail peut parfois présenter certains intérêts sur le plan personnel et sanitaire, il ne faut pas nier qu'il a des effets sur les collectifs et les organisations du travail. Des tensions montent dans les services entre Agents en présentiel et Agents en distanciel. Les personnels en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers...). Il est indispensable que ce sujet soit pris en charge par notre Administration avant que la rupture soit consommée.

Nous demandons la mise à disposition d'un poste de travail complet et ergonomique pour l'ensemble des télétravailleurs : notamment équiper les Agents d'un fauteuil est absolument nécessaire. Sur le long terme, il est très probable qu'on assiste à une augmentation des pathologies : troubles musculo-squelettiques, burn-out, insomnies, dépression, isolement...

En outre, il est indispensable et urgent que la DGFIP indemnise les Agents de l'intégralité des coûts induits liés à la mise en œuvre du télétravail, à savoir : les suppléments de prime d'assurance si besoin, les abonnements internet haut débit et téléphonie, les consommables, chauffage, électricité... sous une forme qui pourrait être un forfait journalier. Le travail à domicile à temps plein pénalise financièrement l'ensemble des personnels et particulièrement celles et ceux aux revenus les plus modestes.

Nous demandons la mise en place d'un droit à la déconnexion avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles pour assurer la séparation vie privée/vie professionnelle. L'Administration ne saurait se contenter de déléguer aux Agents le soin de s'assurer que sa durée du travail et sa charge de travail restent raisonnables.

Nous rappelons que télétravail et la garde d'enfants sont incompatibles. L'appréciation laissée aux chefs de services sur l'attribution des ASA garde d'enfants amène à des traitements très différenciés des Agents.

La mise en place du télétravail doit être à la demande exclusive de l'Agent, qui doit pouvoir y renoncer quand il le souhaite, pour que le volontariat soit une réalité.

L'accès au télétravail ne doit pas être limité pour cause de matériel insuffisant, de la capacité de l'Agent à télétravailler, de poste de travail non télétravaillable, car c'est à l'Administration de mettre l'Agent en capacité de télétravailler grâce à une modification de l'organisation du travail, une partie au moins des tâches de tout Agent pouvant être télétravaillable.

Enfin nous demandons de proscrire le développement des open-spaces et l'utilisation du co-working.

L'intersyndicale CGT Finances Publiques et Solidaires Finances Publiques exige :

- des conditions de travail respectueuses des personnels,
- une reconnaissance juste et légitime de notre engagement professionnelle en terme de droits, de garanties et de pouvoir d'achat,
- un service public de proximité, technique et renforcé pour un traitement équitable des usagers.