



Comité Technique local du 29/03/2022

Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

Qu'il s'agisse de la création du SLR de Riom ou de la présentation des différents bilans (télétravail, exécution du Budget, entretien professionnel...), l'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour du CTL d'aujourd'hui figure seulement pour information auprès des représentant-es du personnel.

Pour l'alliance **CFDT-CFTC**, l'existence même d'un dialogue social concret justifierait que certains points soient soumis au vote des organisations syndicales que nous sommes.

Parmi les points à l'ordre du jour, celui du télétravail attire particulièrement notre attention.

Utilisé par 3,2 % des agent-es de la DGFIP au 1/09/2019, il s'avère qu'il a été plébiscité par 49% des personnels fin janvier 2022 : Évidemment entre ces deux dates, la crise COVID est passée par là et a permis de développer cette organisation de travail de façon exponentielle.

Ainsi, plus de 30 % des collègues de la DDFIP 63 ont eu recours à ce mode de travail hybride en 2021 .

A ce propos, l'alliance **CFDT-CFTC** n'avait cessé, lors des différents groupe de travail, d'engager la DGFIP à être plus active pour mettre en place ce mode de travail, et nous regrettons de ne pas avoir été entendus quand nos propositions exprimaient le bon sens.

L'alliance **CFDT-CFTC** constate également que le télétravail répond à de nombreuses attentes légitimes telles que la réduction du temps de trajet, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ou l'autonomie ,et en même temps, les environnements

de travail se dégradent inévitablement suite à des réformes sur les structures et les missions mal appréhendées et toujours accompagnées de suppressions d'emplois.

Ce bilan reflète également que la charge mentale des collègues féminines les orientent à choisir ce mode de travail, qui répond davantage à obtenir un équilibre vie professionnelle / vie personnelle, d'autant plus que la réforme du NRP a généré des inconvénients supplémentaires et a occasionné des trajets allongés.

Néanmoins, le télétravail vient renforcer l'individualisation et l'isolement des personnels, et en l'absence de management approprié, peut mettre en péril le collectif des services, et enfermer les agents dans une vision en silo de leur travail.

L'alliance **CFDT-CFTC** déplore donc l'absence d'analyse qualitative de la mise en œuvre du télétravail dans les documents fournis, les éléments statistiques nous sont restitués sans engager de réflexion sur les conséquences de cette nouvelle forme de travail et sur l'organisation des services et des missions.

Dans certains départements, L'Agence Nationale d'Amélioration des conditions de Travail (ANACT) réalise actuellement une étude pour mesurer à la fois l'impact du télétravail sur les fonctions d'accueil, sur le positionnement managérial et sur l'équilibre télétravailleurs et non télétravailleurs.

Leurs conclusions orienteront certainement une démarche de prévention des risques et une amélioration de travail autour du télétravail.

Nous espérons également que l'examen de ce nouveau risque au sein du DUERP engagera des actions concrètes.

Alors, L'alliance **CFDT-CFTC** revendique que les mesures d'accompagnement soient renforcées et que l'ensemble des formations soient inscrites dans un plan de formation continue afin que l'ensemble des personnels concernés -télétravailleurs, travailleurs en présentiel et managers – accèdent obligatoirement à ces formations.

Comment se fait t-til que seulement 32 cadres de la DDFIP 63 aient suivi la formation « management à distance » ?

Aujourd'hui, il serait temps également que la DDFIP 63 initie une concertation sur le travail à distance, alternative au télétravail, où l'agent exerce ses missions au sein d'une structure, contrairement au télétravail où il est seul chez lui.

Nous constatons que le NRP a participé à faire choisir le télétravail à plusieurs collègues contre leur pleine volonté, afin de compenser l'augmentation du temps de trajet.

L'alliance **CFDT-CFTC** demande qu'une étude soit initiée afin de connaître les besoins et de recenser les sites ayant des bureaux disponibles.

Concernant le point 4, sur le fonds d'amélioration du cadre de vie au travail des agents (FACVT), cette proposition faite aux personnels d'améliorer leurs conditions de travail est la bienvenue, même si en parallèle, nous ne pouvons que dénoncer les restrictions et les fermetures de sites et la suppression encore et toujours des effectifs.

Le FACVT a permis de mettre en lumière les besoins des agents, sur des points d'amélioration que nous croyons déjà régler, par exemple, financer des meubles de bureau pour les télétravailleurs, créer des espaces de convivialité ou améliorer le chauffage dans les services.

Plus que jamais l'alliance **CFDT-CFTC** ne cesse de dénoncer que malgré des efforts pour améliorer les conditions de travail des collègues avec le FACVT ou le DUERP, il est indispensable de stopper les suppressions d'emplois dans une période de fort départs à la retraite des personnels expérimentés, avec des missions toujours plus techniques suite au NRP, et toutes les difficultés qui accompagnent sa mise en œuvre.