



LIMINAIRE DU CTSCR DU 30 MARS 2021

La section des services centraux de la CGT Finances publiques tient à saluer la volonté de souplesse qui inspire les travaux de l'administration sur le télétravail (formalisme allégé, possibilités étendues pour le télétravailleur - durée, lieu d'exercice - et l'écoute favorable qu'ont reçu les organisations syndicales notamment sur le rappel du caractère volontaire du télétravail).

Néanmoins nous constatons une réelle contradiction entre cette volonté affichée de souplesse et son application concrète sur le terrain, qui, pour être politiquement correct, fait montre de beaucoup moins de souplesse, voire d'un certain autoritarisme et de pratiques arbitraires, encouragées par les déclarations publiques des autorités (administratives comme politiques) qui ont tendance à utiliser le terme « obligation » là où elle n'existe juridiquement pas et où techniquement elle est quasi impossible à mettre en place.

La CGT des Finances publiques ne méconnaît pas les pressions exercées sur l'encadrement supérieur pour faire monter les chiffres du télétravail quoi qu'il en coûte, et encore moins les difficultés rencontrées par l'encadrement de terrain pour concilier les craintes des uns, le ras-le-bol des autres devant des efforts sans précédent consentis depuis plus d'un an sans autre perspective que de devoir en faire toujours plus, et le besoin de préserver la qualité des collectifs de travail et les nécessités de service.

Pour autant, nous constatons que :

- d'une part, des agents qui souhaiteraient faire plus de télétravail, voire faire du télétravail tout court (nouvellement arrivés) en sont privés (il y a donc là un gisement de télétravail potentiel pour faire monter les taux puisque l'affichage du taux de télétravail semble être la volonté prioritaire) ;
- d'autre part, des agents qui, pour des raisons relevant strictement de leur vie privée, ne sont pas demandeurs mais se voient imposer le télétravail par la pression hiérarchique.

Ces deux situations génèrent des cas caractérisés de souffrance liée au travail. Ces cas sont nombreux malgré tout ce que l'on veut nous faire croire et vous faire croire, Mme la Présidente !

Lorsque vous prenez le temps de discuter avec des agents concernés par le télétravail, au début, vous avez un discours positif « *oui ça se passe bien, avec le tiny / le portable, le transfert d'appel, les courriels, gotomeeting, jitsi, ça se passe bien* ». Mais si vous grattez un peu, vous vous rendez compte qu'il s'agit en réalité d'une activité très dégradée. Certains vous confient qu'il travaille sur la table de la cuisine, et un autre que c'est difficile de partager



LIMINAIRE DU CTSCR DU 30 MARS 2021

l'espace, notamment sonore, avec le conjoint qui télétravaille également. Tout le monde en dispose pas de 500 m² avec jardin pour pouvoir vivre le confinement dans des conditions optimales. Et ce sont toujours les plus vulnérables qui en pâtissent. Ces situations ne sont pas uniques : de l'un qui a dû s'équiper d'internet en catastrophe ou partager sa connexion avec son voisin, à l'autre qui subit depuis des mois des travaux dans son immeuble, un voisinage bruyant, ou une situation familiale difficile, à celui qui voit ses factures d'électricité notamment s'envoler. Les raisons sont multiples pour que l'on n'impose pas le télétravail !

Inversement, il existe des agents qui se rendent au travail la boule au ventre parce qu'ils ont peur en raison de leur état de santé (qui, notons-le, relève strictement de la vie privée et du secret médical et dont les bureaux RH n'ont pas à connaître) ou parce qu'ils ont vécu des pertes douloureuses suite à cette pandémie. Cette peur est d'ailleurs compréhensible devant l'atmosphère anxiogène.

La CGT souhaite rappeler sa position :

Le télétravail, c'est du travail : lorsqu'un enfant est malade, ou que sa classe ferme (cas qui vont se multiplier), l'agent doit être placé en congé enfant malade ou en ASA comme en mars 2020. On ne peut pas travailler tout en s'occupant de ses enfants ! Bien sûr cette situation peut toucher des hommes mais les études montrent que ce sont les femmes qui supportent le plus souvent les responsabilités familiales et domestiques. Au moment où l'on célèbre les efforts de l'administration en faveur des droits des femmes, et où on alerte sur la charge mentale, les double-journées, les risques psycho-sociaux spécifiques liés à la coordination vie familiale / vie professionnelle, il est surréaliste de devoir encore intervenir sur de tels cas.

Il serait temps que l'administration soit en mesure de se faire obéir de sa chaîne de commandement ! Comment voulez-vous que l'ensemble des agents, et plus généralement la population puisse vous faire confiance, si vous n'êtes pas en mesure de faire respecter des consignes simples et discutées avec les organisations représentatives du personnel !

Serait-ce parce que les OS ont été associées et que ces propositions du coup seraient, du fait de cette association avec les OS, moins pertinentes, moins performantes, et oserais-je le dire, nettement moins intelligentes que les décisions de ceux qui nous gouvernent actuellement, et ce malgré tous les couacs et les mensonges dont nous avons été abreuvés !



LIMINAIRE DU CTSCR DU 30 MARS 2021

Le télétravail, c'est à l'agent de choisir :

Rappelons que l'accord sur le télétravail dans les services centraux signé par M. Dussopt avec les OS prévoit que les cas dits de « *circonstances exceptionnelles* » doivent permettre à l'agent de déclencher le télétravail sans accord formel de la hiérarchie, mais pas l'inverse, et c'est heureux !

Respect du secret médical et de la vie privée :

La CGT rappelle une nouvelle fois qu'il n'appartient pas à la hiérarchie ou aux services RH de demander à un agent :

- s'il présente des symptômes,
- depuis quand,
- s'il s'est fait tester,
- de quelle comorbidité il est atteint,
- quels sont les résultats.

Cela relève strictement du secret médical. Si un agent ne peut pas ou ne souhaite pas se faire tester, il doit bénéficier d'ASA le temps de l'isolement souhaité par l'administration.

Pas plus qu'il n'appartient pas à l'administration plus de lister les « réfractaires au télétravail », de savoir si on dispose d'internet, ou même d'une table pour travailler !

Ce sont des atteintes caractérisées au respect de la vie privée, au secret médical, qui sont des droits fondamentaux dans une démocratie.

Lister les réfractaires ? Ces pratiques font froid dans le dos et renvoient à une période sombre de notre histoire que nous n'entendons plus jamais revoir et contre laquelle la CGT s'est toujours dressée et continuera à le faire !

À ce titre, nous devons remercier le CHSCT pour son action et les rappels qui ont été faits sur ce sujet. Mais nous continuerons à faire remonter ces pratiques inacceptables.

La CGT souhaite que l'administration rappelle aux chefs de service que le télétravail doit être accordé quand c'est possible, et qu'inversement, quand l'agent dit non, c'est non ! Les pressions répétées pour imposer le télétravail pourraient être considérées par les juridictions compétentes comme du harcèlement. De même, la collecte des informations personnelles des agents, de leur situation personnelle, sociale, de leur état de santé, de la situation vis-à-



LIMINAIRE DU CTSCR DU 30 MARS 2021

vis du logement s'apparentent à un abus de droit et à une atteinte aux règles du RGPD, et bien sûr le « fichage » des agents en fonction de leur opinion sur le télétravail à de la discrimination !

De même, les travailleurs avec du temps thérapeutique, ont été équipés le plus tardivement et aujourd'hui dans leurs notations, la CGT doit intervenir pour des mentions relatives à leur état de santé. Or, tout un chacun ici le sait, ceci constitue une discrimination ! Il est temps que cela cesse !

Nous croyons qu'il est de l'intérêt de l'administration dans son ensemble (agents comme dirigeants) de raison garder, et de conserver comme boussole le respect des droits des agents.

La CGT souhaite promouvoir dans cette période difficile pour tous (managers comme agents) la relation de confiance et de respect mutuel. Que l'administration ait confiance dans l'encadrement intermédiaire attaché à maintenir le niveau de performance de l'action publique, que l'encadrement intermédiaire ait confiance dans l'encadrement de premier niveau qui concilie depuis un an les injonctions contradictoires, les peurs, les exaspérations légitimes, les situations personnelles de plus en plus difficiles, avec les nécessités de service. Enfin que l'ensemble de la chaîne hiérarchique fasse confiance aux agents qui sont des adultes responsables, très attachés à leurs métiers et à l'exercice de leurs missions et au service du public comme ils l'ont démontré à maintes reprises depuis 2020, ils sont en mesure de déterminer si le télétravail est la solution adaptée pour eux, si le présentiel est source de risques pour eux et leurs proches, d'adopter des mesures élémentaires d'hygiène qui préviennent efficacement la circulation du virus, sans qu'il soit besoin d'adopter des méthodes douteuses. La CGT et ses représentants seront comme toujours vigilants, et continuera à alerter sur la dégradation des conditions de travail et du climat social, mais réaffirme garder comme objectif cette relation de confiance, de partenariat avec administration au service de nos missions, de nos usagers et de nos collègues, dans la période très difficile qui nous affecte tous, à tous les niveaux.