



# GT Télétravail du 06 septembre 2018

## Compte-Rendu

Le télétravail est en expérimentation à la DGFIP depuis novembre 2016, avec une première phase qui concernait 13 directions et 146 volontaires. Un an plus tard, cette expérimentation s'est étendue à 17 directions supplémentaires et 212 nouveaux volontaires. C'est donc au total 30 directions et 358 agents qui ont participé à la préfiguration du télétravail à la DGFIP.

Le groupe de travail du 6 septembre avait comme objectif de présenter le bilan de l'opération et d'annoncer la généralisation de ce nouveau mode de travail à l'ensemble des agents de la DGFIP pour 2019.

### **Bilan positif mais avec des ajustements à prévoir dans le traitement des candidatures**

Le bilan, positif selon les remontées des agents ayant expérimentés le télétravail, appelle toutefois quelques remarques sur la gestion des candidatures.

Pour constituer le panel des expérimentateurs, un appel à candidature a été lancé, soit par des chefs de services sensibles au sujet, soit par la direction à l'ensemble de ses personnels. Dans cette configuration, le nombre de refus opposé aux candidats s'est avéré beaucoup plus important lorsque le chef de service n'était pas à l'origine de l'appel.

La procédure retenue par l'administration précise que le chef de service n'aura qu'un avis à émettre sur les candidature et que la décision finale sera réservée au responsable du Pôle Pilotage et Ressources.

Au delà de cette garantie et à l'heure de la généralisation, chaque agent devra être traité à l'identique lorsqu'il demandera à télé travailler et c'est pour cela que la CFDT Finances publiques a insisté pour que tout refus soit systématiquement examiné en CAP.

### **Des seuils et des critères de sélection**

10 000 : c'est le nombre maximal de télé travailleurs que la DGFIP souhaite instaurer dans la Direction à l'horizon 2021, principalement pour des raisons budgétaires. En effet, chaque télé travailleur devra être équipé du matériel adéquat : ordinateur portable et accès à distance sécurisé et dédié au télétravail (VPN Télétravail) notamment.

Les contraintes techniques et fonctionnelles sont elles aussi bien présentes. Toutes les applications métiers ne sont pas éligibles au télétravail, c'est le cas de MEDOC qui à l'heure actuelle n'est pas

accessible en télétravail. De la même façon, toutes les activités ne sauraient être exécutées depuis le domicile de l'agent : l'accueil en est l'exemple le plus parlant.

La CFDT Finances Publique a ainsi demandé à ce que soit communiqué à l'ensemble des personnels les activités et applications éligibles au télétravail par service.

A ce premier critère s'ajouteraient des critères plus personnels comme la distance domicile-travail ou encore des contraintes personnelles de garde d'enfant par exemple. Chaque situation devra être examinée par les chefs de service et nécessitera une attention particulière des organisations syndicales.

A savoir : le bénéfice du télétravail accordé à des agents confrontés à un contexte médical lourd ou à des difficultés d'ordre social ou familial est hors quota.

## **Les risques du télétravail**

Stigmatisation, méfiance, isolement, RPS sont les risques associés au télétravail.

Une sensibilisation et des consignes précises doivent pour cela être apportés aux encadrants, aux collègues non télétravailleurs et aux agents en télétravail.

La CFDT estime que les e-formations déjà en place sont insuffisantes et insiste pour que des sessions de formations en présentiel soient organisés à destination des encadrants et des télétravailleurs.

Le risque de travailler plus que de raison lorsque l'agent est seul chez lui ne doit pas être négligé non plus et la notion de déconnexion doit être particulièrement étudiée. Des fenêtres d'alerte sont prévues en cas de connexion aux applications hors des plages horaires « normales » mais la CFDT Finances Publiques souhaite aller plus loin : des rappels réguliers doivent être prévus, les conventions de télétravail doivent mentionner les horaires ou encore des débriefings réunissant l'ensemble des télétravailleurs d'une direction ou d'un service pourraient être organisés lors des entretiens annuels.

Si la CFDT Finances Publiques a obtenu des engagements de la direction générale sur des points importants comme le recours aux CAP en cas de refus, il reste des points d'attention qui n'ont pas été pleinement éclaircis : vigilance sur le traitement hiérarchique des télétravailleurs, respect des heures de travail.

Le télétravail est attendu par les agents, aussi la CFDT Finances Publiques sera présente pour accompagner tous les télétravailleurs.