

Le télétravail à la DGFIP : des avancées mais peut mieux faire...

LE TÉLÉTRAVAIL À LA DGFIP

COMPTE-RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL SUR LE
TÉLÉTRAVAIL DU
05 MARS 2021



C'est la déclinaison du protocole ministériel au sein de la DGFIP qui était au programme de ce groupe de travail. L'alliance Cfdt-CFTC, a pointé l'absence dans les textes de précisions sur la prise en charge des frais supportés par le télétravailleur.

C'EST PARCE QU'IL Y A EU LA CRISE SANITAIRE EN 2020 QUE LE TÉLÉTRAVAIL SE DÉVELOPPE AUJOURD'HUI À LA DGFIP.

PAR LA FORCE DES CHOSES, L'ADMINISTRATION A BASCULÉ DANS CETTE NOUVELLE ORGANISATION DE TRAVAIL ET CONSTRUIT LES PROTOCOLES QUI VONT EN GUIDER LA MISE EN PLACE ET LA GESTION.

LES GRANDS PRINCIPES DU TÉLÉTRAVAIL À LA DGFIP SONT DESORMAIS LES SUIVANTS :

Volontariat de l'agent

Fin de la campagne annuelle : avec la montée rapide et exponentielle du télétravail à la DGFIP, la gestion mise en place en 2018-2019, avec une campagne annuelle qui concernait quelques centaines d'agents, n'était plus pérenne. C'est pourquoi, désormais, les demandes à télétravailler se feront au fil de l'eau après entretien avec le chef de service.



Télétravail tacitement reconduit tous les ans sauf quand l'agent mute.

Le recours au télétravail peut être régulier ou ponctuel : ces deux modalités sont cumulables dans la limite de 3 jours par semaine.

Le nombre minimal de jours de télétravail flottant (travail ponctuel) est de 12 jours par an.

L'employeur peut refuser une demande de télétravail lorsqu'il a été identifié que des nécessités de service peuvent exiger un retour sur site et que l'agent propose un lieu de télétravail dont la distance avec le lieu d'affectation le met dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel, dès lors que l'agent dispose des moyens adéquats pour exécuter ses missions de façon satisfaisante et sécurisée.

L'alliance CFDT-CFTC demande qu'une attention particulière soit portée aux refus liés à « ce délai raisonnable ».

En cas de refus, l'agent peut être accompagné par un représentant du personnel dans toute démarche de recours, et notamment quant à la saisine de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente et/ou la production d'un recours administratif.

Le télétravail est envisageable pour tout agent en fonction, quel que soit son statut (titulaire, agent contractuel, stagiaire et apprenti si la convention de stage ou d'apprentissage le permet), sa catégorie statutaire ou son grade.

L'administration prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail

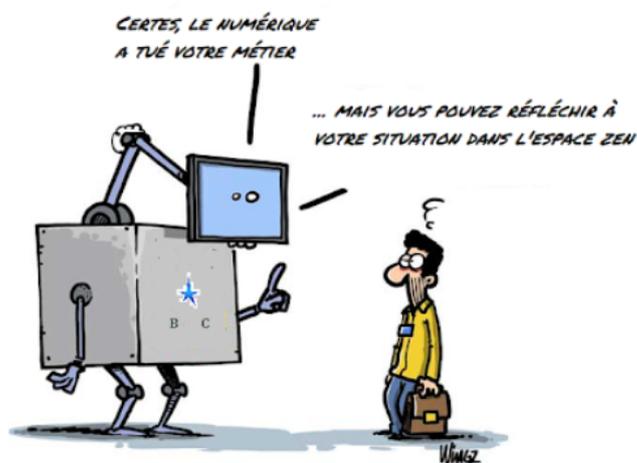
Malgré ce que dit le protocole ministériel, les frais supportés par l'agent en télétravail ne sont pas remboursés. C'est donc une application à minima qui est faite par la DGFIP. L'alliance CFDT-CFTC ne cesse de demander cette prise en charge : un agent ne doit pas payer pour travailler et c'est ce qui arrive quand il supporte seul les frais supplémentaires de chauffage, d'électricité, d'eau, etc....

Le télétravail impacte l'ensemble du collectif de travail (télétravailleur, responsable hiérarchique, collègue de télétravailleur) et suppose à ce titre un accompagnement spécifique pour chacun incluant une formation.

L'alliance CFDT-CFTC a attiré l'attention de l'administration sur la situation des nouveaux arrivants. Le tutorat est un des éléments essentiels de la montée en compétence des agents et celui-ci deviendra compliqué avec un tuteur en télétravail. Pour autant, un tuteur aussi peut prétendre au télétravail. L'administration reconnaît ce point de vue et envisage qu'il puisse y avoir plusieurs tuteurs par agent.

L'administration s'engage à développer et à mettre à disposition des outils de communication et de collaboration, permettant de faciliter le travail à distance et de préserver le collectif de travail.

Des directions continuent d'imposer des audios plutôt que des visios. La DG s'est engagée à rappeler ce qui doit être fait à ces directions récalcitrantes. L'alliance CFDT-CFTC sera attentive au respect de cet engagement.



INSTRUCTION DES DEMANDES : SIRHIUS EVOLUE POUR FACILITER LA GESTION DU TELETRAVAIL.

La demande de télétravail sera dématérialisée dans SIRHIUS à partir du 15 juin 2021.

Toutes les situations de télétravail devront être régularisées : télétravail régulier, ponctuel et exceptionnel.

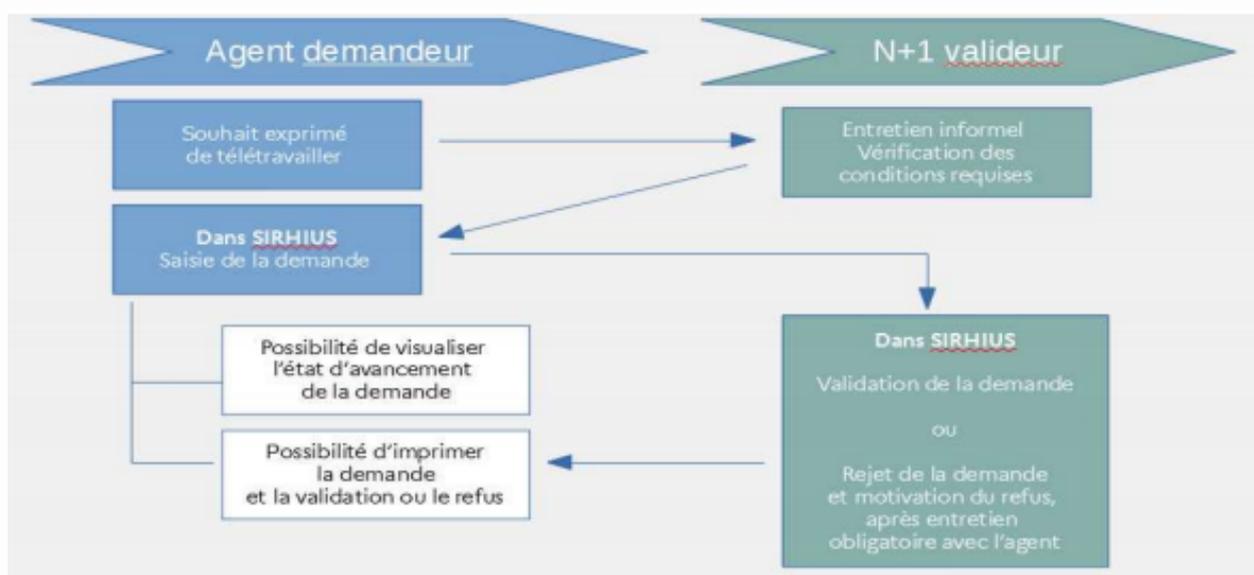
La convention va disparaître.

La durée de télétravail demandée pourra être de 0,5 jour minimum à 3 jour maximum. Il ne pourra pas être mensualisé pour l'instant.

De nouveaux formulaires dans l'espace agent permettront de demander un télétravail régulier ou ponctuel après un entretien informel avec le chef de service.

L'alliance CFDT-CFTC attire l'attention de la DG sur la charge de travail des chefs de services à partir du 15 juin 2021, qui devront assurer des entretiens informels massifs.

Parcours de la demande :



L'accès au télétravail semble se simplifier et se normaliser, « Merci la crise sanitaire ?!?! ».

Cependant, l'alliance CFDT-CFTC regrette que l'administration se soit arrêtée à mi-chemin en ignorant systématiquement les revendications pour une prise en charge des frais de télétravail. Ce groupe de travail n'a fait que présenter des éléments déjà connus mis à part le calendrier des évolutions de SIRHIUS, c'est bien dommage.

VOS REPRESENTANTS A CE GROUPE DE TRAVAIL

Nadine GERST,
CFDT

Kentaro MARTIN,
CFDT

Caroline RIBEIRO, CFDT

Stéphanie MOUNIER, CFTC