



## **Compte-rendu du groupe de travail « télétravail » du 5 mars 2021**

La réunion était présidée par Monsieur Olivier ROUSEAU, sous-directeur RH-2 "Gestion des personnels et des parcours professionnels", accompagné de Monsieur Gaël GRIMARD, chef du bureau RH-2C "Conditions de vie au travail, formation, recrutement, études et production de statistiques en matière de ressources humaines".

Trois formes de télétravail sont définies par le décret 2016-151 du 11 février 2016, modifié par le décret 2020-524 du 5 mai 2020 :

- le télétravail « régulier » : jour(s) fixe(s) dans la semaine ou dans le mois ;
- le télétravail « ponctuel » : jours flottants par semaine, par mois, par an ;
- le télétravail « temporaire » : lors d'événements particuliers, comme une crise sanitaire.

Les dispositions du décret ont été explicitées au niveau ministériel dans un document cadre présenté lors du comité technique ministériel du 18 décembre 2020.

Le groupe de travail du jour a centré ses discussions sur le télétravail « régulier » et/ou « ponctuel ».

### **La délégation UNSA / CGC a insisté sur certaines demandes :**

- Une prise en charge forfaitaire des frais induits par le télétravail à domicile.
- Une allocation financière de 450 à 500 € pour permettre au télétravailleur d'acquérir du matériel améliorant son installation à domicile (fauteuil, ...).
- La fourniture par l'administration d'un double-écran quand ce matériel constitue l'existant au bureau ou est imposé par les nécessités applicatives.
- La mise à disposition d'un téléphone portable professionnel si l'activité de l'agent le nécessite.
- Garantir le droit à la déconnexion.
- Mettre en place un suivi annuel des télétravailleurs par la médecine de prévention (TMS, RPS).
- Lever les difficultés techniques qui empêchent l'ouverture de certaines applications au télétravail.
- Imposer la tenue d'une réunion de l'ensemble du collectif de travail avant la mise en place du télétravail afin de discuter, notamment, des conséquences sur l'organisation du travail.
- Indiquer dans le protocole que le télétravail peut se faire par demi-journée.

## Ce qui change dans le nouveau protocole (post crise Covid19)

- Le responsable direct de l'agent est chargé d'instruire les demandes de télétravail. C'est lui qui accepte ou refuse la demande dans un délai d'un mois. Un entretien informel préalable avec l'agent demandeur est toujours obligatoire.
- Une demande de télétravail pourra être déposée tout au long de l'année dans le cadre d'une procédure entièrement dématérialisée dans SIRHIUS. La notion de campagne annuelle disparaît.
- Les autorisations de télétravail ne sont plus limitées dans le temps. Elles n'auront donc pas à être renouvelées chaque année. Toutefois, le caractère tacite de la reconduction doit être expertisé juridiquement...
- Le télétravail pourra être organisé au domicile de l'agent ou dans tout autre lieu privé. Ces lieux devront être définis au moment de la demande. SIRHIUS prévoit la mention de deux adresses. Le chef de service gardera la possibilité de refuser le choix d'une résidence si le retour sur site, lors d'une situation qui le nécessite, ne peut pas se faire dans un « *délai raisonnable* » (cette formule étant appréciée en fonction des situations géographiques locales).
- Une enveloppe de jours de télétravail flottant ou ponctuel pourra être accordée avec un minimum de 12 jours par an. Des jours « flottants » pourront se cumuler avec des jours « réguliers » tant que la règle des 3 jours par semaine n'est pas dépassée.
- Tout agent peut demander le télétravail sans justifier d'une durée d'ancienneté sur le poste. Cependant, un délai d'adaptation au poste est requis pour les agents primo-affectés.
- En cas de retour sur site pour une urgence, le chef de service pourra accorder le report de la journée fixe non télétravaillée.
- Le refus de télétravail devra faire l'objet d'une notification écrite, motivée, précédée d'un entretien obligatoire. En cas de contestation, l'agent pourra porter un recours hiérarchique et être assisté d'un représentant syndical. La décision est également susceptible de recours devant la Commission Administrative Paritaire compétente et peut également être contestée devant un Tribunal administratif.

### L'administration a apporté des précisions complémentaires.

Elle indique qu'il faut tenir compte des activités réalisées par l'agent mais aussi du nombre de journées de télétravail par semaine pour définir les conditions d'exercice du télétravail. En d'autres termes, un agent qui fait une journée de télétravail par semaine n'a pas les mêmes besoins que celui qui en fait trois.

Le télétravail ne change pas les conditions d'exercice du métier mais il peut avoir des conséquences sur l'organisation du travail dans un service.

L'administration ne peut pas obliger la médecine de prévention à opérer un suivi particulier des télétravailleurs. Cependant, il serait intéressant de savoir si le télétravail régulier a un impact sur les TMS et les RPS.

En matière d'équipement, la politique de la DGFIP est claire : un seul ordinateur par agent. L'installation informatique classique sera donc composée d'un PC portable sur une base d'accueil avec un double écran si l'activité l'impose.

Les contraintes de sécurité sont les plus fortes. Elles garantissent l'intégrité des données de la DGFIP.

La mise à disposition d'un téléphone professionnel ne doit pas générer une pression supplémentaire sur les agents. C'est pourquoi l'administration ne souhaite pas une diffusion au-delà des besoins avérés pour l'activité professionnelle.

Les bureaux RH ont demandé aux services informatiques de travailler en priorité sur les applications informatiques non télétravaillables utilisées par le plus grand nombre d'agents. Cependant, pour certaines, l'investissement sera lourd.

### **L'accompagnement du nouveau protocole**

En juin prochain, l'application SIRHIUS permettra à chaque agent de faire une demande de télétravail totalement dématérialisée.

L'administration souhaite que dès cet instant, et même si la situation sanitaire n'a pas évolué, les agents déposent leur demande de télétravail « régulier » et/ou « ponctuel ».

Les agents qui disposaient d'une convention de télétravail avant la crise sanitaire et ceux qui se sont mis au télétravail pendant la période devront déposer une demande dans SIRHIUS.

La délégation UNSA / CGC a insisté sur la nécessité de rappeler aux chefs de service que le processus d'examen de chaque demande soit bien appliqué pour chaque agent, quelle que soit sa position au regard du télétravail. Les différentes étapes sont d'autant plus importantes que le dispositif comprend des nouveautés et que le nombre de journées de télétravail accordées, ou pas, sera nécessairement moins élevé une fois que la situation sera revenue à la normale.

Pour l'administration, il y aura moins de télétravailleurs après la crise sanitaire. Cependant, il ne faudrait pas non plus que les agents soient confrontés à des refus massifs de télétravail.

Un dispositif de formation renforcé des chefs de service est prévu pour leur permettre de mieux encadrer les travailleurs à distance.

Les différents guides à disposition des télétravailleurs et des chefs de service sont en cours d'actualisation.

L'administration a prévu une communication particulière au moment de l'ouverture de la procédure dématérialisée sous SIRHIUS.

La délégation UNSA / CGC a insisté sur la nécessité d'anticiper cette bascule entre le télétravail de crise et le télétravail régulier pour qu'il n'y ait pas de confusion dans l'esprit des agents.

\*  
\*      \*

Des négociations sur le télétravail doivent s'engager au niveau Fonction publique. La prise en charge des frais induits par le télétravail à domicile sera au cœur des discussions.

Pour l'UNSA et la CGC, il a fallu la crise sanitaire pour que la DGFIP s'ouvre plus largement au télétravail. Nous sommes incapables de prédire combien d'agents voudront poursuivre l'expérience du télétravail. Il est probable que le nombre de télétravailleurs sera moins important et que les agents qui télétravailleront trois jours par semaine ne seront pas les plus nombreux.

Il est d'ailleurs aujourd'hui très difficile de savoir dans quel état d'esprit se trouvent les collègues qui pratiquent le télétravail trois jours ou plus par semaine. Nous ne connaissons pas l'impact que le télétravail de crise aura sur le volume de demandes de télétravail régulier et/ou ponctuel.

C'est pourquoi la délégation UNSA / CGC a demandé qu'en sortie de crise des réunions RETEX (retour d'expérience) soient organisées dans les services. Les agents en télétravail de crise, mais aussi ceux qui sont restés en présentiel, auraient ainsi l'occasion de s'exprimer sur leur ressenti, donner leurs avis, sur l'organisation et le fonctionnement des services pendant cette période difficile.