

Pour Solidaires Finances Publiques, télétravail le compte n'y est pas !

NOTRE REVENDICATIF

Le futur protocole comme le bilan des pratiques actuelles à la DRFIP 44 comportent les mêmes lacunes en matière d'équipements du poste de travail du télétravailleur, de prévention et pour finir en matière d'indemnisation des frais supportés par les agentes et les agents en télétravail.

Pour Solidaires Finances publiques le télétravail ne peut s'entendre et se développer qu'à partir de principes fondamentaux qui garantissent la sécurité des agentes et des agents en télétravail ainsi que la stabilité et l'organisation des collectifs de travail en donnant aux responsables de service les moyens de gérer ce nouveau mode de travail.

1 - LE VOLONTARIAT :

le télétravail doit être choisi volontairement par les agentes et les agents , ce mode de travail ne doit pas être la conséquence d'une fuite du travail en présentiel (bruit, exigüité des locaux, mauvaise ambiance, pression, etc ...). Il ne doit pas non plus être un alibi pour faire passer des réformes qui accentuent en connaissance de cause la distance domicile-travail pour les agent.es.

2 - PROCÉDER D'UN DÉBAT AU SEIN DU SERVICE AVEC LES AGENT.ES SUR :

- les missions télétravaillables ou non,
- l'articulation entre télétravailleurs et agent.es en présentiel
- l'organisation du travail.
- l'intégration des agent.es découvrant la matière,
- les outils collaboratifs agent.es/responsables de service
- les outils collaboratifs entre agent.es.

Pour Solidaires Finances Publiques, s'interroger sur l'organisation du télétravail c'est aussi s'interroger celle du travail en présentiel. Ce débat est essentiel au maintien de la cohésion et de la dynamique des collectifs de travail.

3 - GARANTIR FORMATION ET MOYENS POUR LES RESPONSABLES DE SERVICE :

Encadrer des équipes avec des agentes et des agents aux situations multiples (télétravail, présentiel, temps partiel, congé, maladie...) ne s'improvise pas. Cela suppose donc d'être formé et d'être accompagné dans entre autres sur :

- l'utilisation des moyens de communication en distanciel,
- l'organisation des équipes en présentiel, en télétravail et donc celle du travail,
- l'animation du service à distance,
- la prévention des risques psycho sociaux (RPS),
- l'attention à porter aux plus fragiles d'entre nous,
- l'organisation du soutien technique en distanciel et en présentiel,
- l'autonomie laissée aux agent.es,
- etc...

Au travers du télétravail, on ne peut que constater l'évolution du rôle d'encadrant.e de proximité et de la façon "de manager". Pour Solidaires Finances Publiques, cela suppose de réfléchir au rôle de la, du responsable de service et de ses adjoint.es et à leur champ d'intervention respectif et ce d'autant plus que les regroupements de services et les restructurations conduisent à des services de plus en plus importants (pour le moment !) en nombre d'agent.es.

4 - ÊTRE ACCOMPAGNÉ D'UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE PRÉVENTION :

Cela suppose une réflexion sur l'équipement du télétravailleur ou de la télétravailleuse chez lui (écran plus grand, fauteuil, souris, clavier, téléphone...) et des financements en conséquence.

La prévention des Troubles musculo-squelettiques est un enjeu important. Il ne s'agit plus ou pas de travailler sur un coin de table avec un matériel fourni à minima. Chaque agent.e doit pouvoir bénéficier d'une formation afin d'être installé en limitant les risques pour sa santé.

- l'aménagement du poste de travail au domicile ne doit pas se faire au détriment de celui du service sous prétexte que l'agent.e n'y passerait qu'un ou deux jours.

Outre les risques physiques, il ne faut oublier les risques liés à l'utilisation continue et soutenue des outils numériques. La sur-sollicitation numérique entraîne une surcharge mentale et émotionnelle du fait de l'importance des informations à traiter ce qui a un impact entre autres sur le niveau d'énergie, la fatigue, l'irritabilité et l'efficacité. Ce sujet est malheureusement encore trop peu évoqué mais devrait être un axe important de la prévention des risques professionnels dans le cadre de la généralisation de la dématérialisation, digitalisation des chaînes de travail en présentiel et en télétravail cher aux promoteurs des e-administrations.

De même en ce qui concerne les RPS. Certains sont plus spécifiques à la pratique du télétravail notamment :

- l'isolement social et professionnel avec la perte d'appartenance au collectif de travail et du lien social,
- les risques liés à la gestion du temps et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée et le droit à la déconnexion.

Sans oublier que le télétravail ne doit pas aboutir à creuser les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

5 - L'INDEMNISATION DES AGENT.ES EN TÉLÉTRAVAIL :

Solidaires Finances Publiques revendique la prise en charge par l'administration des frais engagés par les télétravailleuses et télétravailleurs ou un versement forfaitaire d'au moins 50€ par mois pour couvrir les frais engagés !

La directrice renvoie au directeur général, c'est normal ! Qui renvoie au ministère de la Fonction Publique ! Qui renvoie à ...plus tard !!!

Accord télétravail au niveau Fonction publique

Solidaires Fonction Publique a signé ce 13 juillet l'accord sur le télétravail dans la Fonction publique, mais avec de nombreuses réserves.

Du fait de la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, cet accord devient majoritaire.

Pour Solidaires, cet accord est et ne doit être qu'un accord disposant des droits et garanties pour les agent-es exerçant une partie de leur travail selon ce mode d'organisation. Il se doit d'être renforcé en matière de droits et garanties lors des négociations sectorielles.

Solidaires a rappelé à la ministre que les conditions dans lesquelles la négociation s'est tenue ont été exécrables et a insisté sur le fait que cet accord, sans présenter de reculs pour les agent-es, se contente surtout de lister des bonnes intentions sans réelles mesures prescriptives ou contraignantes. Il aurait pu représenter des avancées majeures par rapport au décret de 2016.

Si Solidaires a bien noté l'avancée en termes d'indemnité de frais de télétravail portant à 220€ le montant brut annuel, il souhaite rappeler que cette somme reste encore insuffisante et ne couvrira pas l'ensemble des sommes engagées pour les agent-es afin d'exercer leurs missions à leur domicile.

Pour Solidaires Finances Publiques, la signature de cet accord était souhaitable, mais il ne s'agit là que d'une étape. En effet, comme précisé dans le préambule de cet accord cadre, celui-ci doit servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agentes et des agents.

En lien le communiqué de Solidaires Fonction Publique.

6 - NOUVELLE PROCÉDURE D'ATTRIBUTION :

Le nouveau cadre réglementaire du télétravail à la DGFIP prévoit une formule de télétravail plus souple et adaptable ou modulable en fonction des réalités professionnelles et/ou sanitaires (!) du moment. Sous couvert de l'attractivité d'un minimum de 12 jours flottants c'est à dire des jours de télétravail non fixes à prendre dans l'année en accord avec sa, son responsable de service, il est clairement dit "ce nouveau dispositif permet d'adapter le télétravail d'un agent soumis à des tâches en présentiel qui sont liées à des contraintes calendaires fortes" !

C'est donc l'administration qui impose son organisation et son calendrier à l'agent.e.

On est loin du principe de prévention qui veut que l'on adapte le travail à l'être humain notamment en matière de méthodes de travail !

Ce nouveau protocole met au centre du dispositif la, le responsable de service qui instruira et validera les demandes de télétravail des agent.es.

Pour Solidaires Finances publiques des points incontournables doivent être évoqués entre la, le responsable de service et l'agent.e lors de cet entretien pour éviter tout malentendus par la suite. Outre tout ce que nous avons développé précédemment, il est indispensable d'évoquer :

- la procédure à suivre (qui prévenir, quoi faire etc..) en cas d'accident de travail au domicile. Il est important de rappeler la définition de la présomption d'imputabilité des accidents survenus pendant le temps du télétravail et sur le lieu du télétravail. Il faut comprendre que le lieu personnel devient une extension du lieu professionnel.

Il faut donc que l'information sur ce sujet soit complète, précise et connue de celle et celui qui la dispense à l'agent.e qui souhaite télétravailler.

La, le responsable de service doit avoir connaissance des situations qui peuvent être ou non imputables au service pour informer au mieux les agent.es de son service.

- la marche à suivre en cas de bugs informatiques ou de problème de connexion. L'agent.e doit-il revenir en présentiel ou non ? Quelle est sa situation administrative s'il ne peut pas revenir dans le service ? etc...

Pour conclure, pour Solidaires Finances publiques, le sujet du télétravail est un sujet qui percute la globalité des organisations du travail obligeant à repenser les méthodes d'encadrement et donc la formation des responsables de service.

Le télétravail ne doit pas constituer un mode de travail permettant (encore !) à l'administration de faire des économies sur l'immobilier, les aménagements de bureaux, les conditions de travail au détriment des agent.es et d'imposer sa vision du fonctionnement des services.

Pour Solidaires Finances publiques, la politique de la DGFIP sur ce sujet illustre une fois de plus son refus d'aborder avec les organisations syndicales, les agentes et les agents la question centrale de l'organisation du travail.



Télétravail : Faire un recours !



Nantes, le 29 juin 2021

Rappel: Le nombre de jours de télétravail par semaine ne doit pas être supérieur à 3.

Nouveauté : vous pouvez demander des jours fixes, des jours flottants ou des jours fixes et flottants

Nouveauté: Vous pouvez demander à bénéficier d'un contingent annuel de jours flottants et ils doivent être déposés a minima avec un préavis de 72H dans SIRHIUS

Vous avez signé une convention lorsque vous êtes devenu télétravailleur-se

Vous êtes devenu télétravailleur-se pendant la crise sur la base d'un mail de votre responsable

Vous souhaitez devenir Télétravailleur-se

Vous devez déposer une demande sous SIRHIUS à partir du 15 juin 2021
 - soit pour renouveler les jours fixes choisis dans la convention
 - soit pour modifier sa demande (changement de Jours, demande d'un forfait de Jours flottants)

Vous devez déposer une demande sous SIRHIUS à partir du 15 juin 2021 pour définir vos jours fixes et/ ou votre contingent annuel de jours flottants

Vous devez déposer une demande sous SIRHIUS à partir du 15 juin 2021 pour définir vos jours fixes et/ou votre contingent annuel de jours flottants

L'autorité hiérarchique dispose d'un délai d'un mois maximum pour répondre à la demande de l'agent.e sous SIRHIUS.

Le chef de service donne son accord. Le cycle de la demande de télétravail s'achève ici.



Le chef de service refuse votre demande de télétravail.

Le refus peut porter sur la demande elle-même, sur les modalités ou sur la quotité souhaitée par l'agent.e. Il est notifié par écrit et argumenté.

La procédure se déroule en trois étapes :

1. Entretien préalable obligatoire avec l'agent.e
2. Notification dans SIRHIUS
3. Envoi d'un courriel à l'agent.e en rappelant les motifs de refus servis dans SIRHIUS ainsi que les délais et modalités de recours

Vous ne contestez pas la décision qui vous été notifiée. Le cycle de la demande de télétravail s'achève ici.

Vous contestez la décision alors vous disposez de 3 possibilités de recours :

1. Recours hiérarchique
2. Recours devant la commission paritaire
3. Recours contentieux devant le Tribunal administratif

Enfin, vous pouvez demander une modification de votre demande initiale après le 1er septembre car il n'y a plus de campagne annuelle de dépôt de demande. Si vous souhaitez modifier votre quotité ou votre formule de télétravail, il suffira de déposer une nouvelle demande sur SIRHIUS «au fil de l'eau».