



Coup de Griffes

Prise de BEX à la TP Amendes

La DRFIP Paris a décidé arbitrairement de fermer l'accueil des deux TP amendes pour la période des Jeux Olympiques (du 15 juillet au 18 août puis réouverture certains jours).

La fermeture de l'accueil au service Amendes est déjà problématique en soi et constitue une atteinte au Service Public. Mais le cas particulier du paiement de la peine jour amendes dans cette trésorerie sera particulièrement critique, le redevable étant susceptible d'être incarcéré en cas de non paiement dans un délai contraint. La « miraculeuse solution » trouvée par la DRFIP : ils iront payer au Bureau d'Exécution des Peines (BEX). Mais voilà, celui-ci se trouve dans les locaux du Tribunal de Paris, Porte de Clichy, situés quasiment à l'opposé du site Paganini. Soit un parcours du combattant pour ces redevables durant cette période de fermetures de stations de métro, de trafic intense, d'alerte Vigipirate que l'on imagine plus qu'écarlate, et tout ceci pour se retrouver devant un BEX qui ne pourra pas assurer un accueil aussi massif. Si l'on se souvient de l'annonce « bâclée » lors d'une fermeture passée de cet accueil suite à un énième épisode de punaises de lit, on peut légitimement s'inquiéter...

Une fois de plus, la DRFIP prend des décisions absurdes, en dépit de toute logique et au mépris des contribuables et des personnels.

SPÉCIALE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail a fortement impacté, ses dernières années, nos habitudes de travail. Avant la crise sanitaire, le recours au télétravail dans la fonction publique était très marginal.

Un nouveau cadre réglementaire a facilité son développement rapide et la pandémie a largement accéléré sa mise en place.

Si ce nouveau mode de travail présente des avantages, il comporte également des inconvénients, voire des risques pour les salarié.es.

Mais le télétravail semble aujourd'hui en recul en France.

Les Jeux Olympiques de Paris qui se profilent l'été prochain vont sans aucun doute remettre le sujet du télétravail sur le devant de la scène. La DRFIP et ses agent.es, à cette occasion, seront particulièrement impactés.

C'est pour cela que nous avons décidé de rééditer cette Griffes « spéciale télétravail ».

Bonne lecture à toutes et à tous !



Sommaire

Edito	p. 1
Coup de Griffes : Prise de BEX à la TP Amendes	p. 1
Télétravail : mode d'emploi	p. 2 à 4

Télétravail : mode d'emploi

Le télétravail est régulièrement présenté par la DGFIP comme un facteur d'attractivité permettant «un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée».

Si de nombreux collègues sont en effet en recherche de ce meilleur équilibre, la plupart tentent également de fuir un contexte professionnel de plus en plus pesant.

Mais loin de représenter un élément de souplesse pour les agentes et agents, il sert davantage d'outils de flexibilité pour l'administration qui cherche tantôt à l'imposer, tantôt à le restreindre, selon ses propres intérêts.

Aussi il convient de rappeler que le télétravail à la DGFIP s'inscrit dans le cadre réglementaire issu de l'Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13/07/2021 (publié au JO le 03/04/2022).

Il obéit donc à des règles Fonction Publique qui s'imposent à la DRFIP, aux responsables de services comme aux agentes et agents.



Règle n° 1 : le volontariat

Le volontariat est le premier principe qui régit le télétravail. L'accord Fonction Publique précise bien qu'il est mis en place à la demande de l'agent ou de l'agente et qu'il ne peut lui être imposé sauf «circonstances exceptionnelles».

Ces circonstances sont définies très restrictivement par l'article 13 de l'accord Fonction Publique : il s'agit «**de circonstances exceptionnelles durables**, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier **la protection des agents et la continuité du service public**».

Autrement dit, le télétravail ne peut pas être imposé au moindre aléa (coupure d'eau, coupure électrique, panne de réseau, traitement punaises de lit, ...) entraînant une fermeture de courte durée.

La continuité du service public n'est pas remise en cause parce que le travail cesse 1 jour ou 2, sinon nous serions obligés de travailler le week-end et les services ne pourraient fermer lors des jours fériés et des ponts. Rappelons que le « pont naturel » du 10 mai de cette année va conduire à une fermeture de 5 jours des services de la DRFIP Paris sans que cela ne pose problème en termes de continuité de service.

Donc lors de ces aléas qui n'ont rien d'exceptionnel, le télétravail ne peut pas être imposé aux personnes qui «peuvent» télétravailler (selon la rhétorique de la DRFIP), il ne peut être proposé qu'aux personnes qui «veulent» télétravailler.

Rappelons en outre que les responsables de service ont **l'obligation de respecter la vie privée** des agentes et des agents : ils ne peuvent pas les questionner sur les raisons qui les conduiraient à ne pas être volontaires pour télétravailler, même si ils ou elles sont habituellement télétravailleurs.

Nombre de motifs relèvent de l'intimité et certaines situations contraignantes peuvent évoluer d'un jour sur l'autre : accueil de personnes à son domicile, présence des enfants, conjoint qui télétravaille, conjoint qui ne travaille pas, cohabitation difficile à gérer, relations familiales conflictuelles, travaux bruyants dans l'immeuble, logement trop petit ou inadapté, volonté de séparer sphère privée/sphère professionnelle...

Sans compter que nombre de personnes ne rentrent pas directement à la maison après le bureau, entre les courses à faire, les enfants à récupérer, les RDV, les sorties, les séances de sport ... serait-il vraiment opportun de partir en soirée avec son ordinateur professionnel ?

Il est bien évidemment hors de question de devoir justifier de l'emploi de son temps libre à son chef de service !

Vouloir un jour ne signifie pas vouloir toujours

Règle n° 2 : l'accord du responsable de service

Le télétravail n'est pas un droit.

Il doit être accepté par le responsable de service qui peut le refuser au motif que la demande est incompatible avec la nature des activités exercées (activités nécessitant d'être présent physiquement, applications non télétravaillables) ou l'intérêt du service.

Il dispose d'un délai d'1 mois pour instruire la demande (le silence pendant 2 mois valant décision implicite de rejet).

La décision de refus doit être motivée et peut faire l'objet d'un recours en CAP (pour les fonctionnaires) ou en CCP (pour les contractuels). Un recours hiérarchique est également possible.

Il est essentiel que vous preniez contact le plus rapidement possible avec nous pour que nous puissions vous accompagner dans la procédure et vous défendre.

Les recours en CAP sont rares, mais les collègues défendus par Solidaires Finances Publiques ont obtenu gain de cause.

Pour les agents et agentes prenant un nouveau poste, un «délai d'adaptation au poste» peut être imposé, le temps qu'ils ou elles soient suffisamment autonomes. **Ce délai ne doit pas dépasser 3 mois.**



Règle n° 3 : la réversibilité du télétravail

Lors de la mise place du télétravail, une « période d'essai » peut être prévue pour une durée maximum de 3 mois. Le responsable de service ou l'agent peut mettre un terme au télétravail après un préavis d'1 mois.

Par la suite il peut être mis fin au télétravail après un préavis de 2 mois, délai qui peut être réduit en cas de nécessité de service ou de non respect des obligations liées au télétravail.

Si cette décision est à l'initiative du responsable de service, elle doit être motivée et peut faire l'objet de recours en CAP ou CPP.

En cas de mutation ou de promotion, il est mis fin d'office au télétravail. Il doit être redemandé dans le nouveau service.

Règle n° 4 : la limitation du télétravail à 3 jours par semaine

Le nombre maximum de jours de télétravail est fixé à 3 jours par semaine dans la logique que le nombre de jours de travail dans le service ne peut pas être inférieur à 2. Le nombre maximum est donc modulé selon la quotité de temps de travail :

Quotité de temps de travail	Nbre de jours maximum de télétravail par semaine
Temps plein : 100 %	3
Temps plein : 80 %	2
Temps plein : 50 %	1/2

Les jours de télétravail n'ont par contre pas à être modulés en fonction des absences (congés, formations, arrêts maladie, absences syndicales, ...), et non, les récupérations horaires n'ont pas à être posées en priorité sur les jours de télétravail ! De même, rien n'interdit qu'un jour de télétravail soit accolé à des jours d'absence.

Par exception, il est possible de dépasser la limite de 3 jours pour prendre en compte des situations particulières :

- situation de handicap ou problème de santé (sur préconisation du médecin de prévention, pour une durée de 6 mois renouvelables),
- proche aidant (pour une durée de 3 mois renouvelables)
- grossesse.

De nombreux responsables de service cherchent à restreindre le nombre de jours télétravaillés, ou ne souhaitent accorder que des jours flottants afin d'en garder la pleine maîtrise, voire les utiliser en moyens de pression.

Pour Solidaires Finances Publiques, la préservation du collectif de travail est essentielle, aussi bien pour l'accomplissement de nos missions que pour nos conditions de travail. Il nous permet d'échanger sur nos métiers, de comprendre les problématiques rencontrées par chacun, d'intégrer les nouveaux, de transmettre les connaissances, d'œuvrer ensemble dans la même direction, de se soutenir et de faire front commun face aux difficultés, de lutter contre l'isolement...

L'administration a beau jeu de s'en prévaloir pour limiter le recours au télétravail alors qu'elle malmène les collectifs par la destruction des services, la mise en concurrence des collègues, la traque de la faute personnelle (alors que la dégradation des résultats trouve le plus souvent sa source dans les suppressions de postes, suppressions qui ne nous permettent plus d'accomplir nos missions correctement), l'évaluation de la performance, la promotion du mérite individuel...

Force est de constater que beaucoup de collègues fuient par le télétravail un contexte professionnel de plus en plus pesant et des conditions de travail et d'installation de plus en plus dégradées.

Si les responsables de services souhaitent privilégier le présentiel, qu'ils et elles veillent à instaurer des conditions de travail sereines et des rapports de confiance, et de son côté, que la direction maintienne des installations de services vivables, respectueuses des agents et des agents.

Si les collègues sont bien au travail, ils et elles n'auront plus envie de fuir par le télétravail et il n'y aura plus de problèmes de présentiel.

Le télétravail peut être pris selon 3 modalités :

Jours fixes : le télétravail a lieu le ou les mêmes jours chaque semaine, et les jours sont préremplis dans SIRHIUS. Il n'est en principe pas possible de reporter un jour fixe.

Jours flottants : jours de télétravail qui peuvent être pris ponctuellement dans la limite d'un contingent annuel (période de 12 mois qui ne correspond pas obligatoirement à l'année civile) négocié avec son responsable de service. Ce contingent peut compter de 12 à 129 jours. Il n'est pas possible de télétravailler plus de 3 jours par semaine et les jours doivent être déposés dans SIRHIUS au moins 48 heures à l'avance. Les jours non pris ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante. Par contre si le contingent est épuisé avant la fin de l'année, il est possible de négocier un nouveau contingent avec son responsable de service.

Jours fixes + jours flottants : possibilité de cumuler 1 ou 2 jours fixes avec un contingent de jours flottants sans possibilité de dépasser 3 jours par semaine.

Règle n° 5 : l'égalité de traitement entre télétravailleurs et non télétravailleurs

Que l'on télétravaille ou que l'on travaille en présentiel, on doit être traité de la même manière par son responsable de service qui doit veiller à définir des objectifs réalistes et des tâches claires et confier au télétravailleur une charge de travail comparable à celle des collègues travaillant sur site.

De même, le télétravail n'étant rien d'autre qu'une modalité de travail, un responsable de service n'a pas à contrôler plus intensément ni à exiger un reporting particulier aux télétravailleurs.

travail n'ont pas à davantage rendre compte que celles et ceux en présentiel.

Et si une attention particulière doit être portée à la communication afin de ne pas oublier les télétravailleurs, les responsables n'ont pas à les sursolliciter par téléphone ou par mail en exigeant notamment une réponse par retour de mail.

Les collègues en présentiel et en télétravail ont les mêmes droits :

- droit de faire des pauses : pause méridienne (minimum 45 minutes) mais également pendant les demi-journées de travail, et oui on a le droit d'aller aux toilettes et de ne pas y emporter son téléphone !
- droit au respect de la vie privée
- égalité de traitement en termes de carrière, d'évaluation, de congés, de formation, d'information, de prévention des risques ...
- imputabilité au service des accidents intervenus sur le lieu de télétravail comme sur site.



Règle n° 6 : horaires de télétravail

Les plages horaires de télétravail sont indiquées dans Sirhius et doivent correspondre au temps de travail coïncidant au module horaire, avec une pause méridienne de 45 minutes minimum.

Pour les personnels au forfait, le télétravail ne doit pas dépasser la journée de travail habituelle.

Aucune réponse à un mail ou à un appel téléphonique ne doit être attendu en dehors de ces horaires.

Les agent.es, tout grade confondu, disposent **d'un droit à la déconnexion**.

Ce qui implique également (c'est une évidence, mais ils est bon de le rappeler) que le télétravail ne concerne que les agents sensés travaillés.

Donc, on ne télétravaille pas pendant les congés (CA, ARTT, récupérations horaires, ASA, congés maternité...) les arrêts maladie, ou encore les formations (non, on ne traite pas les e-contacts pendant les cours).

Il est de la responsabilité du supérieur hiérarchique de faire respecter le droit à la déconnexion !

Règle n° 7 : lieux de télétravail

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agente ou de l'agent, ou dans un autre lieu privé.

Il peut donc y avoir plusieurs lieux de télétravail (domicile, résidence secondaire, domicile d'un parent, ...) et ces lieux doivent être déclarés dans SIRHIUS.

Un lieu de télétravail éloigné peut être rejeté par le responsable de service lorsqu'il a été identifié que des nécessités de service peuvent exiger un retour sur site et que la distance avec le lieu d'affectation met le collègue dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables.

Lorsqu'un lieu de télétravail éloigné est accepté, les coûts de transports liés à une demande de retour sur site ne sont pas pris en charge par l'administration.

Et les tiers lieux ? Le protocole télétravail à la DGFiP prévoit la possibilité de télétravailler «dans tout lieu à usage professionnel» mais la DG devait recenser les tiers lieux (autres que site d'affectation ou lieu privé) où il était possible de travailler. Or à ce jour, ce recensement n'a pas été fait et il n'est donc toujours pas possible de télétravailler dans un tiers lieu.

Règle n° 8 : Prise en charge des coûts liés au télétravail

L'employeur doit prendre en charge les coûts liés au télétravail, mais force est de constater que l'État employeur ne le fait qu'à minima à travers l'indemnité journalière de télétravail de 2,88 € plafonnée à 253,44 € par an (le plafond est porté exceptionnellement à 282,24 € en 2024 en raison de l'incitation à télétravailler pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques).

Pour Solidaires Finances Publiques, le montant de l'indemnité télétravail est loin d'être à la hauteur des dépenses réellement engagées par les télétravailleurs et télétravailleuses surtout dans un contexte d'augmentation des coûts d'approvisionnement en énergie et des fluides.

Et pour les nomades ? Le travail nomade n'est pas du télétravail et ne permet donc pas de toucher l'indemnité journalière de télétravail. Du coup, pas de prise en charge. Il est toutefois possible de s'inscrire dans le dispositif du télétravail ponctuel dit des «jours flottants» pour les jours travaillés à domicile (pas pour les interventions), mais le télétravail est beaucoup plus rigide que le statut de nomade et nous paraît incompatible avec l'activité des nomades qui n'est pas toujours prévisible (notamment en ce qui concerne la durée des interventions).



Le télétravail, est à présent une pratique courante pour de nombreux collègues, souvent due à l'éloignement entre les lieux de travail et les domiciles. Si le télétravail peut sembler attrayant, il est crucial de souligner que son encouragement par l'administration s'inscrit davantage dans une logique d'économies aux dépens des salariés qui absorbent une partie des coûts comme le chauffage, l'eau, l'électricité... en exerçant une partie de leur activité professionnelle au sein de leur domicile.

Pire, en ces temps d'austérité budgétaire, la tentation est grande pour notre administration d'utiliser l'argument télétravail pour réduire les m², voire pour mettre en place le flex office.

Solidaires Finances Publiques revendique fermement un télétravail encadré, basé sur le volontariat, respectueux de la cohésion de l'équipe et garantissant la réversibilité. Pour que la réversibilité soit garantie, les m² ne doivent pas être réduits.

TOUCHE PAS À MON POSTE FIXE

Solidaires Finances Publiques Paris

<http://sections.solidairesfinancespubliques.info/750/>
solidairesfinancespubliques.dr75@dgfip.finances.gouv.fr

