



## COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE LOCAL DU 28/05/2021 SUR LE NOUVEAU DISPOSITIF DE TÉLÉTRAVAIL

Après la lecture de notre liminaire, Madame GASBI a souhaité apporter quelques précisions :

- en matière de télétravail, il y a eu une véritable explosion. On ne reviendra pas en arrière.
- il ne faut toutefois pas négliger le collectif.
- on n’obligera personne après la crise sanitaire. Le principe du télétravail est le volontariat.

Solidaires Finances Publiques a interpellé la directrice sur la circulaire relative au télétravail dans la Fonction Publique du 26 mai 2021, dans laquelle, il est prévu la fin progressive du télétravail « Covid » :

- tout de suite : possibilité de revenir une journée par semaine ;
  - à compter du 9 juin : passage de 5 jours à 3 jours ;
  - à compter du 1<sup>er</sup> juillet : passage à 2 jours ;
  - à compter du 1<sup>er</sup> septembre : retour au régime de droit commun (nouveau cadre réglementaire).
- Ce calendrier ne sera effectif que si la situation sanitaire le permet.

La directrice nous indique cependant que les cas médicaux restent du ressort du médecin. La direction continuera donc à se plier à l’avis de ce dernier.

## PRÉSENTATION DU NOUVEAU CADRE RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL

### **Ce qui change :**

- examen des demandes à tout moment dans l’année (dépôt des demandes dématérialisé dans SIRHIUS)
  - autorisation par le chef de service direct de l’agent
  - plus de limite de durée
  - le recours au télétravail peut-être régulier (jours fixes), ponctuel (jours flottants) ou temporaires (dispositif exceptionnel).
- Possibilité de cumuler du télétravail régulier avec du ponctuel.
- le lieu d’exercice du télétravail, initialement prévu au domicile, est élargi à tout lieu privé sous réserve pour l’agent de pouvoir rejoindre son service d’affectation dans des délais raisonnables en cas de nécessités de service.
  - dématérialisation dans SIRHIUS à partir du 15 juin.

### **Ce qui ne change pas :**

- les critères d'éligibilité au dispositif : missions non télétravaillables, applications métier non accessibles à distance, absence d'équipements, manque d'autonomie de l'agent, éloignement du lieu d'exercice du télétravail, incompatibilité avec le fonctionnement du service, taille du service, composition de l'équipe.
- présence minimale sur site de 2 jours.
- droits et obligations
- l'obligation pour l'administration de fournir un équipement professionnel au télétravailleur.
- recours en cas de refus (ce sujet fera l'objet de nombreuses interrogations par SFP)
- la réversibilité de l'autorisation de télétravail par l'agent ou par l'administration dans un délai de prévenance de 2 mois.

### **Vérificateurs et télétravail**

SFP a posé la question si les vérificateurs sont concernés par ce nouveau protocole. Nous posons la question car dans certaines DIRCOFI, ce n'est pas si clair et on continue à demander aux vérificateurs de rentrer les jours de TT quand ils sont à la maison soi-disant à des fins statistiques (remontée demandée par la DG sur le taux d'agents en présentiel).

La réponse de Madame GASBI est claire : les vérificateurs ne sont pas concernés par ce cadre réglementaire.

### **Sur la quotité de jours**

Les représentants de SFP ont demandé quelle était la position de la direction en matière de quotité de jours.

Madame GASBI nous a répondu qu'elle souhaitait instaurer **2 jours de télétravail maximum** à la DIRCOFI. Elle se laisse néanmoins, la possibilité d'examiner au cas par cas, les demandes supérieures à 2 jours.

Elle motive sa décision de ne pas appliquer les 3 jours maximums prévus dans le cadre réglementaire par la conservation d'un collectif de travail dans des services où il y a déjà peu d'agents. Elle ajoute qu'il faut des services où les agents soient solidaires. Il faut trouver une nouvelle organisation pour que ce ne soit pas toujours les mêmes qui font les tâches matérielles.

### **Équipement télétravail**

Nous avons de nouveau interpellé la direction sur les problématiques liées au **VPN 15** (fixe à distance). Avec le développement des réunions et des formations en visio ou e-formation, les agents équipés de VPN 15 n'ont pas la possibilité d'y accéder en télétravail et même du bureau (pas de carte son, pas de webcam).

Monsieur Berthier nous indique avoir pris note de cette difficulté et espère que tous les agents passent sur du **VPN 10** (VPN nomade).

La direction nous a confirmé que des **téléphones** seront fournis aux télétravailleurs afin qu'ils puissent l'éteindre en dehors des heures de travail (contrairement au téléphone personnel).

Concernant les équipements à domicile, il n'est pas prévu, hormis les demandes à caractère médical (médecine du travail).

Les discussions sur une indemnité liée aux frais supplémentaires en matière de télétravail, font l'objet de négociation nationale.

## **Télétravail régulier, ponctuel et exceptionnel**

À partir du 15 juin (si tout va bien), vous aurez plusieurs possibilités :

- télétravail régulier (jours fixes)
- télétravail régulier (jours fixes) et ponctuel (jours flottants)
- télétravail ponctuel (jours flottants)

dans la limite de 2 jours maximums par semaine (hors situation particulière).

Des réunions informelles vont être organisées dans les services afin de convenir de l'organisation de ce dernier vis-à-vis du télétravail.

**Télétravail ponctuel (jours flottants) : contingent annuel (1 an à partir de la validation de la demande) à déterminer avec un minimum de 12 jours** (saisie sur SIRHIUS du contingent annuel).

Pas de report d'une année sur l'autre des jours flottants non pris (contingent annuel).

Possibilité de changer de jours en fonction des obligations du service.

Combinaison possible avec le télétravail régulier.

Ex : contingent annuel de 43 jours (1 jour par semaine) + télétravail régulier (1 jour par semaine).

Le télétravail ponctuel apporte une certaine flexibilité. Il peut permettre, en combinaison avec du régulier, de ne pas « perdre » la journée de télétravail du fait d'une obligation de service.

Cependant, selon nous, les jours choisis et posés par définition quand vous voulez, doivent faire l'objet d'une discussion en amont avec votre chef de service.

**Télétravail régulier (jours fixes) : pas de report possible de télétravail des jours fixes, notamment en cas de nécessité que l'agent soit en présentiel sur son jour régulier.**

Avec la saisie dans SIRHIUS, il n'y aura plus de saisie des jours par l'agent. En effet, lors de votre demande, vous allez sélectionner le ou les jours fixes et la machine incrémentera automatiquement ces jours.

Concernant l'annulation d'un jour régulier, la direction n'a pas pu nous préciser si la main sera au niveau de l'agent, du chef de service ou de la RH.

**Télétravail exceptionnel : décret n°2020-524 du 5 mai 2020 « situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ».**

Cette situation autorise à déroger au plafond réglementaire de 3 jours de télétravail par semaine.

Elle peut viser des situations diverses : crise sanitaire, intempéries, grève des transports..

## **Agents concernés**

– **un télétravailleur ayant signé précédemment une convention**, formulera sa demande pour renouveler ou modifier ses jours fixes. Il pourra également solliciter des jours flottants ;

– **un agent devenu télétravailleur pendant le dispositif exceptionnel** (accord du chef de service par mail en 2020 et 2021), déposera une demande pour définir ses jours fixes et/ou solliciter des jours flottants ;

– **un agent qui souhaitera devenir télétravailleur** définira dans sa demande ses jours fixes et/ou ses jours flottants.

Ces agents devront en amont de sa ou ses demandes, en avoir discuté avec son chef de service.

## Les recours

Le chef de service dispose d'un **délai d'un mois** pour instruire la demande.

Le chef de service est en droit de refuser la demande de télétravail de l'agent.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être **motivés** et **précédés d'un entretien obligatoire**, quelles que soient les circonstances.

Cette motivation doit-être claire, précise et adaptée. Les motifs de refus sont liés aux critères d'éligibilité.

La notification de refus intervient dans SIRHIUS et restera visible pendant 3 mois.

En cas de refus, le chef de service doit **informer l'agent des délais et voies de recours possible**.

L'agent peut-être accompagné, s'il le souhaite, par un représentant du personnel dans toute démarche de recours.

**Trois recours possibles :**

– **recours hiérarchique (même autorité hiérarchique qu'en matière d'évaluation)**

– **saisine CAPL (Commission administrative paritaire locale)**

– **recours administratif** : délai de deux mois à compter soit de la décision de refus du CDS ou de l'absence de réponse de ce dernier dans les deux mois qui suivent le dépôt de la demande (rejet implicite).

Selon SFP, au vu du délai contraint de saisine du TA, l'agent qui souhaitera contester le refus de sa demande télétravail devra effectuer l'ensemble des recours de façon concomitante.

Nous avons évoqué le cas, d'une autorisation de télétravail mais d'un refus sur les modalités notamment, le nombre de jours demandés (1 jour au lieu de 2) : est-ce un refus qui peut faire l'objet d'un recours ? Nous n'avons pas eu de réponse.

Sur le délai d'instruction du chef de service (1 mois ou 2 mois?), SFP a demandé si un agent qui télétravaillait notamment en télétravail « Covid » se verrait empêcher pendant ce délai.

Madame GASBI a indiqué qu'il n'y a aucune raison que le télétravail soit remis en cause pendant cette période d'instruction (sachant que si la situation sanitaire le permet, le 1<sup>er</sup> septembre = fin du télétravail « Covid »).

De même, si un chef de service ayant validé une demande de télétravail quitte son poste, son successeur ne pourra pas remettre en cause le télétravail initialement accordé à l'agent. Ce dernier ne devra pas refaire de demande en cas de changement de chef de service.

## Référent télétravail DIRCOFI SEOM

Le référent télétravail est Estelle RAMOS SACRE

## Formation

Des e-formations obligatoires vont être suivies par les agents et les encadrants.

**Position de Solidaires Finances Publiques** : nous devons exprimer notre vote sur ce nouveau cadre réglementaire.

Nous nous sommes abstenus car c'est un cadre réglementaire qui apporte plus de souplesse pour les agents mais qui ne traite pas des conditions de travail des agents à leur domicile ou autres lieux (équipements) et qui n'aborde pas les aspects psychologiques du travail isolé.