ECOFINANCES

Numéro 72
Juin 2021

Sommaire

- Edito du secrétaire général 3
- Calendrier de la paye 2021 3
- Télétravail au niveau de la fonction publique 4
- Le télétravail à la DGFIP 6
- Congrès national extraordinaire 9
- Résolution générale UNSA finances 10
- Il faut une revalorisation du salaire des fonctionnaires 14

Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances
6 rue Louise Weiss - Bat. Condorcet
Télédoc 322 - 75703 PARIS CEDEX 13
Tél. 01 44 97 30 57 - 01 44 97 33 05
https://finances.unsa.org/

Ecofinances N°72 - juin 2021 - Directeur de la publication : Hervé PAPIN • CPP n°3998 D 73 S • Abonnement annuel 10€ • Service gratuit aux adhérents - Dépôt Légal à parution du bulletin • Date de parution : juin 2021 • E-mail : *federation-unsa@syndicats.finances.gouv.fr* • Site internet : **https://finances.unsa.org/** • Réalisation et mise en page : **Editions Méditerranée • 350 Avenue du Prado, 13008 MARSEILLE - Email : editions.mediterranee@orange.fr** - Tél : 04 91 16 73 67 - Fax : 04 91 16 73 73 64 Régie publicitaire : Editions Méditerranée • Imprimerie : MEDIAPRINT : ZAC St Martin - 23, rue Benjamin Franklin - 84120 PERTUIS • Tél. : 04 90 68 65 56 - Fax : 04 86 85 51 24 • **serviceprint.fr**

DEPUIS PLUS DE 85 ANS, NOUS PROTÉGEONS TOUS CEUX QUI SE METTENT AU SERVICE DES AUTRES.

9 SUR 10 SOCIÉTAIRES SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur **gmf.fr**

GMF 1ER ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

GMF

ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1er assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Selon une étude BVA de septembre 2020.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.
GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

EDITO
HERVÉ PAPIN
Secrétaire général

Ce nouveau numéro de l'Ecofinances, bulletin périodique de la Fédération UNSA Finances, est consacré principalement au télétravail.

Le télétravail a connu un développement très important pendant la crise sanitaire.
Cependant, il s'agissait d'un télétravail dégradé dont nous ne voulons pas pour nos collègues dans sa forme régulière ou ponctuelle.

Nous faisons le pari que le télétravail va s'inscrire durablement et fortement dans le paysage de notre ministère.
L'UNSA Finances a toujours soutenu cette forme de travail. Nous souhaitons que la politique du MEFR dans ce domaine soit ambitieuse.

Nous demandons l'ouverture d'une négociation collective au niveau ministériel sur le télétravail.
Ce nouveau numéro marque aussi un changement important dans la vie de la Fédération qui a organisé en avril et mai 2021 son congrès national et élu une nouvelle équipe à sa tête.
Vous découvrirez la résolution générale qui aborde des thèmes importants comme l'avenir des missions et des emplois, la réforme de l'action sociale et la protection sociale complémentaire.

Une excellente nouvelle électorale en cette fin mai. La nouvelle section UNSA de l'Agence Française de Développement créée en mars dernier est dorénavant représentative après des élections réussies et un score de 14,80% au CSE et 7 élu(e)s. Félicitations à toute cette jeune équipe !

> Le télétravail a connu un développement très important pendant la crise sanitaire.

Calendrier DE LA PAYE 2021

Janvier	27	Mai	27	Septembre	27
Février	24	Juin	28	Octobre	26
Mars	29	Juillet	27	Novembre	25
Avril	28	Août	26	Décembre	21

TÉLÉTRAVAIL AU NIVEAU DE LA **FONCTION PUBLIQUE :**

L'UNSA ATTEND UNE NÉGOCIATION AMBITIEUSE

En février dernier, l'UNSA Fonction Publique a été destinataire d'un courrier de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, proposant l'ouverture d'une négociation sur la place et le rôle du télétravail dans la fonction publique. Elle décide d'y participer !

Cette négociation pourrait aboutir à un accord majoritaire selon les nouvelles règles de la négociation collective.

Après les réticences rencontrées pour sa mise en œuvre, le télétravail s'est imposé ces derniers mois, répondant notamment aux exigences de lutte contre la pandémie. Il est nécessaire d'une part d'accroître les possibilités d'accès au télétravail et les conditions de travail des agents en télétravail, d'autre part de faire du télétravail un véritable instrument de qualité de vie au travail et d'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle.

Lors de son conseil national du 18 mars, l'UNSA Fonction Publique a décidé de répondre favorablement à l'ouverture de cette négociation qu'elle revendiquait.

Les attentes et les enjeux sont grands. L'UNSA souhaite par conséquent que la négociation porte sur tous les aspects liés au télétravail (volontariat et réversibilité, droit à la déconnexion, prise en charge des équipements et des coûts, protection des données, égalité professionnelle).

L'UNSA insistera sur la nécessité d'un accord cadre qui couvrira les trois versants de la fonction publique et qui devra déclencher des négociations plus ciblées par ministère, par collectivité ou par établissement hospitalier. Les dispositions en cours, qu'elles résultent de concertations récentes ou plus anciennes, devront alors être actualisées à la lumière de cet accord cadre.
Pour l'UNSA Fonction publique, l'un des enjeux de cet accord est de faire du télétravail une expérience positive qui contribue à rendre la nature du travail plus intéressante, gratifiante et collaborative et donc à renforcer l'efficacité des services publics.

Un premier GT a été réuni en février pour poser le cadre des travaux de la négociation d'un accord télétravail dans la Fonction publique. Les échanges avaient pour objet de déterminer l'ambition, le sens et la place du télétravail dans la Fonction publique et d'identifier les thèmes de la négociation. L'UNSA Fonction publique, qui a revendiqué cette négociation, a précisé ses attentes et rappelé que cette négociation devait d'emblée s'intégrer dans une perspective de qualité de vie au travail pour les agents.

Pour l'UNSA Fonction publique, l'un des enjeux de cet accord est de **faire du télétravail une expérience positive qui contribue à rendre la nature du travail plus intéressante, gratifiante et collaborative et donc à renforcer l'efficacité des services publics.** Elle doit viser à **favoriser une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.**

Aujourd'hui, plus de 75 %* des agents souhaitent travailler à distance au moins un jour par semaine. Cette ambition implique que les conditions nécessaires à la mise en place et au développement du télétravail soient remplies.

- Cet accord cadre doit couvrir les trois versants de la fonction publique, chaque versant pouvant par ailleurs faire l'objet d'accords plus spécifiques dans le cadre des dispositions du projet d'ordonnance sur la négociation collective dans la Fonction publique.
- Le télétravail régulier, occasionnel ou en situation de crise doivent être distingués. **Le volontariat et la réversibilité** sont les piliers du télétravail hors circonstances exceptionnelles et doivent le rester.
- L'identification **des activités** réalisables en télétravail est un préalable indispensable, c'est la méthode préconisée par l'ANACT et ancrée dans le décret de 2016. Elle permet d'ouvrir la possibilité de télétravailler à de nombreux agents dont tout le contenu de leur poste ou de leurs missions ne peut s'exécuter à distance. Pour l'UNSA Fonction publique, l'accès au au télétravail doit s'effectuer dans la plus grande équité et ne pas diviser les collectifs de travail.
- A tous les niveaux et quel que soit le périmètre concerné, **l'obligation de consulter les instances** doit être réintégrée dans le pilotage.
- Le télétravail, comme toute modalité de travail, doit s'inscrire dans les principes de prévention, protection, de promotion de la santé. L'impact sur l'égalité professionnelle doit être pris en compte ainsi que le **respect de la vie privée des agents et la protection de leurs données personnelles.**

■ Les **conditions de travail doivent être adaptées** (tiers lieux, mobilier ergonomique, outils numériques et de connexion performants, serveurs distants, téléphones portables, support informatique, formations aux outils...),
■ Les **coûts** à la charge des agents doivent être **compensés**,
■ **Les risques encourus doivent être prévenus** (hyper connexion, isolement, TMS, fatigue oculaire, RPS, ergostressie, contrôle excessif, pratiques managériales inadéquates).

L'UNSA Fonction publique a rappelé son attachement au droit à la déconnexion et la place importante que devait occuper la mesure de la charge de travail. La signature de l'accord est souhaitée par le gouvernement en juin. Ce calendrier serré devra sans doute être détendu.
*Baromètre du travail ouvert, Année zéro du télétravail dans la Fonction publique, Wimi/Ipsos, Décembre 2020.

Pour l'UNSA Fonction publique, l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord sur le télétravail devra prendre en compte les besoins d'évolution mais aussi les difficultés et les limites du télétravail.

L'importance du télétravail

La possibilité d'accomplir des activités en télétravail est récente dans la Fonction publique. Elle a été introduite par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012[1] dite « loi Sauvadet ». Le décret d'application qui encadre sa mise en œuvre ne sortira qu'en 2016[2] sous la pression des organisations syndicales. Les employeurs publics, plutôt réticents à sa mise en place, vont souvent freiner son déploiement sur les trois versants. Mais la survenue de la crise sanitaire, avec la généralisation « hors cadre » du télétravail, va révéler à grande échelle son intérêt mais aussi de substantiels besoins d'évolution. Le regard porté sur le télétravail va considérablement changer pendant la crise, tant pour les agents que pour les employeurs.

Négociation sur le télétravail : une exigence de l'UNSA

Pour l'UNSA fonction publique le futur accord cadre doit porter sur les trois versants et obligatoirement s'inscrire dans une perspective de qualité de vie au travail et une qualité des conditions de travail des agents publics.

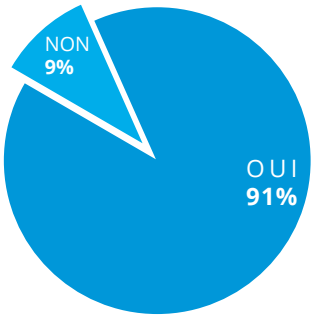
L'UNSA a d'ores et déjà rappelé son attachement à l'identification des activités réalisables en télétravail car cela permet d'ouvrir cette possibilité à des agents dont tout le contenu du poste ou de la mission ne peut s'effectuer en télétravail.

Le volontariat, la réversibilité, un minimum de deux jours de travail en présentiel doivent continuer à être la règle.

L'UNSA Fonction publique propose que la négociation aborde :
■ L'accès au télétravail,
■ Les conditions de travail et une organisation du travail adaptées,
■ L'impact sur le dialogue social et le rôle du dialogue social,
■ Les représentations du travail et du télétravail,
■ Les coûts associés au télétravail,
■ Le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles et professionnelles,
■ La surveillance et le contrôle,
■ Les modes de management,
■ Le maintien de la cohésion des équipes et des collectifs de travail,
■ La formation des agents et des encadrants,
■ Le droit à la déconnexion,
■ L'obligation de la mesure de la charge de travail,
■ La prévention des risques professionnels liés à l'exercice du télétravail,
■ La reconnaissance des accidents de service.

Cette négociation comporte un deuxième enjeu car elle va se dérouler selon les toutes nouvelles règles ouvertes par l'ordonnance relative à la négociation collective dans la fonction publique. Pour l'Unsa Fonction publique, cette négociation doit donc être doublement exemplaire.

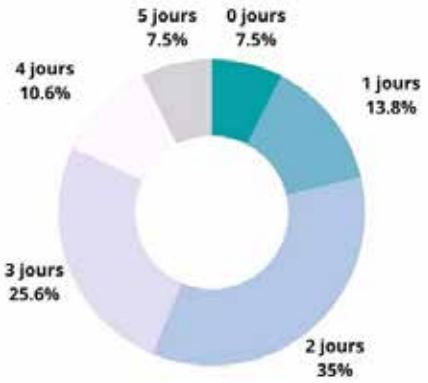
[1] Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
[2] Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.



Si votre métier le permet, souhaitez-vous télétravailler ?

une très large majorité d'argents souhaite télétravailler

Mars 2021 - Base 163 réponses
Source : unsa-fp.org



Combien de jour de télétravail par semaine souhaiteriez-vous effectuer ?

pas plus de 4 jours par semaine pour plus de 80% des réponses.

Mars 2021 - Base 160 réponses
Source : unsa-fp.org

De quels moyens supplémentaires auriez-vous besoin pour télétravailler ?

■ **D'une chaise et d'un bureau adaptés**
■ D'une organisation de managériale dédiée adaptée
■ De matériel informatique dédié
■ D'une meilleure connexion internet
■ D'une pièce dédiée à mon domicile
■ De logiciel métier dédiés
■ De formation

D'une chaise et d'un bureau adaptés !

Mars 2021 - Base 138 réponses
Source : unsa-fp.org

LE TÉLÉTRAVAIL À LA DGFIP

Le télétravail a connu un fort développement durant la crise sanitaire liée au covid-19. À la DGFiP, cette organisation du travail a connu des débuts difficiles à partir de la fin de l'année 2016.

L'UNSA DGFiP a longtemps été seule à soutenir son développement et à mettre en avant les avantages possibles en matière d'amélioration des conditions de vie au travail et de meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle. Le télétravail impose une réflexion sur l'organisation du travail au sein des services.

Sa mise en place doit être accompagnée pour maintenir la cohésion des collectifs de travail, éviter les risques d'isolement des télétravailleurs et garantir leur santé.

Le rôle du chef de service est déterminant. Il joue un rôle de régulateur. C'est lui qui fait le lien entre tous les membres de l'équipe. C'est pour cela que l'encadrement doit bénéficier d'une formation adaptée à la gestion des équipes à distance.
Cette formation doit aussi concerner les télétravailleurs et les agents en présentiel afin que chacun appréhende les contraintes de l'autre et les process de travail.

Pour l'UNSA DGFiP TOUS les agents ont droit au télétravail !!

Les activités exercées par un agent ne constituent pas un bloc monolithique. Certaines peuvent être télétravaillables, d'autres pas. Selon nous, les seuls freins possibles sont le manque d'autonomie de l'agent dans son travail et l'impossibilité d'accéder à une application informatique pour des raisons de sécurité des données. **Pour l'UNSA DGFiP, des travaux informatiques doivent être menés pour permettre l'ouverture au télétravail de l'ensemble des applications de la DGFiP.** L'accessibilité au télétravail doit être pensée dès la conception de tout nouvel applicatif. L'UNSA DGFiP porte d'autres revendications pour améliorer le quotidien et les conditions de travail du télétravailleur dont notamment :

- la prise en charge forfaitaire des frais fixes liés à l'exercice du travail à domicile ;
- une amélioration de l'ergonomie de l'espace de travail à domicile ;
- l'accès à une solution de téléphonie professionnelle ;
- le respect du droit à la déconnexion.

A - LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Les conditions et les modalités de mise en oeuvre du télétravail dans les trois versants de la Fonction publique et dans la magistrature sont régies par le décret n° 2020-254 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016.
La DGAFP a publié un guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la Fonction publique. Un document cadre, présenté au comité technique ministériel du 18 décembre 2020, précise les conditions du développement du télétravail au sein du ministère de l'économie, des finances et de la relance (MEFR).

Un protocole télétravail, présenté lors du comité technique de réseau du 19 avril 2021, précise les modalités de développement du télétravail au sein de la DGFiP.

B – LES QUATRE POSSIBILITÉS DE TÉLÉTRAVAIL

Le décret du 5 mai 2020 instaure deux nouvelles possibilités de télétravail en plus de celle définie dans le décret de 2016.

I - Le télétravail régulier

Dans un souci de préserver l'intégration de l'agent dans le collectif de travail, la quotité de télétravail pourra varier de 0,5 à 3 jours par semaine ou de 2 à 12 jours par mois en fonction du régime choisit (hebdomadaire ou mensuel). Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne pourra pas être inférieur à deux jours par semaine (ou 8 jours par mois).

II - Le télétravail ponctuel

Il prend la forme d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an, dont l'agent pourra demander l'utilisation, au besoin, à son supérieur hiérarchique direct. Le nombre minimum de jours flottants a été fixé à 12 jours par an.

III - Le télétravail temporaire

Il est lié à une situation inhabituelle qui perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site. Le décret ne précise pas les situations visées mais cela peut concerner l'état d'urgence sanitaire, des intempéries ou de fortes perturbations dans les transports publics. Cette situation autorise à déroger au plafond réglementaire des 3 jours de télétravail par semaine. Hormis des circonstances exceptionnelles d'importance majeure, le télétravail temporaire repose sur une demande de l'agent et suppose

l'accord de la hiérarchie (courriel du chef de service). Le document cadre ministériel prévoit que, dans cette situation, les agents pourront utiliser leur équipement informatique personnel pour télétravailler.

La DGFiP, pour des raisons de sécurité informatique, a interdit cette possibilité. Les jours de télétravail temporaire doivent être déposés dans SIRHIUS et validés régulièrement par le chef de service. Cette codification est obligatoire et concerne également les cadres télétravailleurs au forfait.

IV - Le télétravail pour raisons sociales et/ou médicales

Les agents qui font face à des difficultés médicales (pathologies graves avérées, situation de handicap, état de grossesse) et sociales (situations difficiles, complexes et imprévisibles) peuvent bénéficier du télétravail.

Par dérogation la quotité de travail peut être de 5 jours sur avis du médecin de prévention. Les télétravailleurs en situation de handicap disposent à domicile de l'équipement adapté à leur handicap. À la DGFiP, les demandes de télétravail pour raisons sociales et/ou médicales sont examinées par le chef de service au fil de l'eau avec l'appui du référent télétravail de la direction.

C - LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

I – Les bénéficiaires

Tout agent en fonction, quel que soit son statut (titulaire, contractuel, stagiaire, apprenti si la convention de stage ou d'apprentissage le permet), sa catégorie statutaire ou son grade, est éligible au télétravail. Les cadres supérieurs peuvent bien sûr télétravailler.

II – Les droits et les obligations

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations professionnelles que les agents non télétravailleurs (formation, temps de travail, conditions de travail, informations mutualistes et syndicales, hygiène et sécurité, ...).

Le volontariat de l'agent

L'administration ne peut pas imposer le télétravail mais elle n'est pas tenue de l'accepter. L'autorisation de télétravailler est en effet accordée si la demande de l'agent est compatible avec la nature de ses activités et l'intérêt du service.

Le respect du droit à la déconnexion

Le télétravail doit respecter les temps de repos, de congés et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il n'existe pas de système pour mettre en pratique ce droit. Il appartient à chacun, agent et chef de service, de réguler leur temps de travail afin d'éviter l'hyper-connexion.

Le contrôle du chef de service

Le chef de service exerce un contrôle de l'activité de l'agent télétravailleur (objectifs, horaires de travail, ...). Ce contrôle prend la forme que le chef de service estime la plus adaptée à la situation. Pour tout contact téléphonique ou courriel, l'agent télétravailleur s'engage à être joignable sur des plages horaires fixées en accord avec le chef de service. Par réciprocité, le chef de service s'engage à ne pas joindre par téléphone l'agent en dehors de ces plages horaires. De même, aucune réponse à un courriel ne peut être attendue en dehors de ces plages horaires.

Les arrêts maladie

Il est interdit de télétravailler pendant un arrêt de maladie ou un congé maternité.

Les titres restaurants

Les agents qui bénéficient de titres restaurants sur leur lieu d'affectation continuent à en bénéficier pour la journée de travail à domicile.

Les accidents de service

En cas d'accident du travail survenant pendant la période télétravaillée, l'agent doit en avertir, ou faire avertir, son chef de service ou son supérieur hiérarchique dans les 24 heures de la survenance des faits par lettre recommandée avec accusé de réception. Si tant est que, au moment où survient l'accident sur la période de télétravail, l'agent est bien à son domicile, cet accident sera reconnu comme étant un accident du travail.

L'assurance habitation

L'agent n'a pas à fournir une attestation d'assurance habitation à son employeur. Toutefois, nous vous conseillons d'avertir votre assurance en indiquant que vous exercez à domicile une activité de bureau sans accueil de public à raison de « x » jours par semaine ou par mois afin d'être couvert les jours de présence de télétravail à votre domicile.

III – Les activités et la périodicité

L'agent doit être en charge d'activités pouvant être exécutées en dehors des locaux administratifs. On parle bien d'activité et pas de fonction ou de mission. Une activité = une tâche à réaliser. Certaines spécificités saisonnières d'une activité (clôture comptable, ...) doivent être prises en compte, tout comme le bon fonctionnement du service et des activités collectives.

> Hormis des circonstances exceptionnelles d'importance majeure, le télétravail temporaire repose sur une demande de l'agent et suppose l'accord de la hiérarchie.

Les activités exclues du télétravail :

- activités exercées sur le terrain : audit sur place, vérification en entreprise, intervention sur place des huissiers, relevés réalisés par les géomètres dans les propriétés, ... ;
- activités en contact permanent avec le public ou avec des correspondants internes ou externes : accueil physique du public ;
- activités de manipulation de valeurs ou d'actes ou de données confidentielles dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux de la DGFiP : tenue de la caisse, enregistrement d'actes, traitement des déclarations IR, ... ;
- activités nécessitant une présence physique obligatoire, des équipements matériels spécifiques ou des applications non télétravaillables : gestionnaire de site, gardien-concierge, certaines activités dévolues au chef de service, ... ;
- activités d'enseignement ou de formation en présentiel ;
- activités relevant de certaines applications informatiques, comme Chorus.

Cela ne veut pas dire qu'un agent qui exerce ces activités ne peut pas télétravailler. Il ne peut pas bénéficier du télétravail pour les activités énumérées ci-dessus. Par contre, s'il exerce d'autres activités compatibles avec le télétravail, il pourra déposer, pour celles-ci, une demande auprès de son chef de service. La liste des applications informatiques ouvertes au télétravail est disponible sur Ulysse/les agents/Télétravail/A consulter (rectangle bleu colonne de droite).

Un certain nombre d'applications sont considérées comme non télétravaillables en raison de la sécurité des données, d'autres le sont pour des raisons techniques. Ces listes sont disponibles sur l'espace adhérent de notre site internet.

La périodicité

Le télétravail peut être accordé par demi-journées ou journées entières. L'agent télétravailleur soumis aux

horaires variables est crédité, pour chaque jour de télétravail à domicile, du temps correspondant à la formule d'horaire variable choisie (exemple : pour une formule horaire hebdomadaire de 38h30 = 7h42 par jour). L'agent en télétravail ne peut pas réaliser de débit ou de crédit d'heures.
Le télétravail est compatible avec le temps partiel. Un prorata est alors appliqué selon la quotité de travail de l'agent.

Ses droits à congés (congés annuels - ARTT) correspondent à la formule horaire choisie par l'agent.
Le retour au bureau en cas d'urgence
Lors de circonstances exceptionnelles et imprévisibles au sein du service, l'agent en télétravail peut être appelé à rejoindre le jour même son lieu de travail. Dans tous les autres cas, le délai de prévenance est de 48 heures. Le report des journées de télétravail à titre exceptionnel, lorsqu'une urgence aura nécessité la présence impérative de l'agent sur site, le chef de service pourra accorder le report d'une journée de télétravail régulier. Par contre, le report d'une année sur l'autre est impossible. De même, le report d'une année sur l'autre des jours flottants non utilisées n'est pas autorisé.

IV – Le lieu du télétravail

Le télétravail peut s'organiser au domicile de l'agent, dans un local professionnel ou dans tout autre lieu privé. Ces lieux doivent être précisés sur l'application SIRHIUS au moment de la demande de télétravail.
À noter que l'application SIRHIUS ne permet d'inscrire que deux lieux de télétravail possibles.

Le chef de service peut refuser une demande de télétravail s'il identifie 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. La notion de délais raisonnables s'apprécient localement en fonction, notamment, des contraintes de déplacements. Si l'employeur accepte un lieu de télétravail éloigné du lieu d'affectation, les coûts de transports liés à une demande de retour sur site en cas de nécessité de service sont à la charge de l'agent.

Le télétravail nécessite de disposer d'un espace de travail dédié à son domicile : surface minimale bien éclairée, calme, facilement accessible. L'installation de l'espace de travail ne doit pas être à l'origine de l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

D – LES ÉQUIPEMENTS

I – Le matériel, la connexion, la maintenance, la sécurité

L'administration prend en charge le coût des matériels informatiques, logiciels et abonnements professionnels pour un accès sécurisé aux applications. Mais les matériels d'impression ou de reprographie ne sont pas fournis, ces travaux devant être réalisés au bureau.

Le poste de travail fournit est un ordinateur portable, équipé du socle Windows 10 DGFiP, disposant d'une solution payante via un accès sécurisé VPN pour accéder aux applications de la DGFiP utilisées dans le cadre de son activité (messagerie, intranet, applications du portail métiers). **Ce poste de travail est à usage exclusivement professionnel.** Cet ordinateur portable constitue l'équipement informatique unique utilisé au domicile et au bureau. Seule la base d'accueil de l'ordinateur portable au bureau est aménagée par l'administration.

L'équipement nécessaire à l'agent en télétravail est déterminé par le service en fonction des missions, de l'organisation du télétravail et de la politique générale d'équipement du service. Le cas échéant, après validation par le médecin de prévention, l'agent peut disposer d'un double écran à domicile.
L'agent en télétravail dispose, durant ses heures de travail à domicile, d'un appui technique et d'une maintenance de son poste de travail.

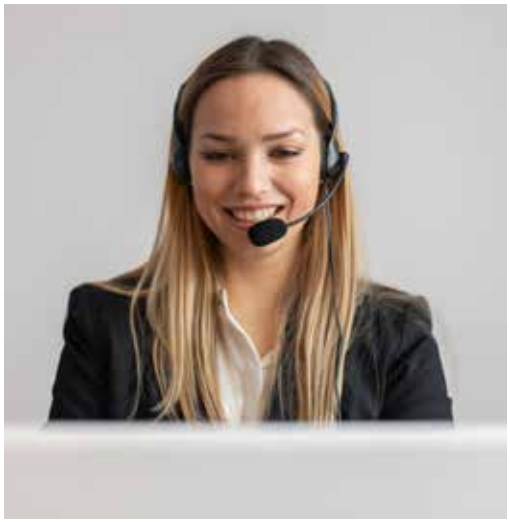
L'administration, en fonction de l'activité du télétravailleur, peut lui fournir une solution de téléphonie professionnelle. C'est le cas pour les agents qui sont appelés à répondre aux usagers.
Les frais annexes (assurance, électricité, connexion internet, ligne de téléphonie, chauffage, consommables, ...) sont à la charge de l'agent. L'administration fournit à l'agent un descriptif de la conformité attendue des installations à son domicile. L'agent doit fournir une attestation sur l'honneur de la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur. Il lui appartient d'assurer la mise aux normes des installations et des locaux dédiés au télétravail.

II – L'emport de documents

Par mesure de sécurité, aucun document professionnel sensible ne doit être déplacé hors des locaux de l'administration, hors dispositif ou situation exceptionnels.

III – Les outils collaboratifs et la téléphonie

L'administration s'engage à mettre à disposition des outils de communication et de collaboration (audioconférence, visioconférence, agenda partagé) permettant de faciliter le travail à distance et de préserver le collectif de travail. Les agents équipés d'un télé-



phone portable professionnel doivent procéder à un transfert d'appel systématique de leur ligne téléphonique fixe professionnelle vers ce portable dès qu'ils sont en télétravail.

Une liste des numéros de téléphones professionnels est mis à la disposition des agents du service.

E – INSTRUCTION DES DEMANDES DE TÉLÉTRAVAIL

I – La demande et les voies de recours en cas de refus

La demande de télétravail est entièrement dématérialisée dans SIRHIUS. Avant la saisie dans SIRHIUS, la demande de télétravail fait l'objet d'un entretien informel entre l'agent et son chef de service, au cours duquel sa compatibilité avec l'intérêt du service ainsi que les modalités de télétravail envisagées (régulier et/ou ponctuel ; quotité ; calendrier ; contingent ; activités ; horaires ; lieu d'exercice) sont discutées.

À l'issue de cet entretien, l'agent saisit sa demande de télétravail à l'aide du formulaire « télétravail - initialisation » présent dans son espace agent SIRHIUS. Le chef de service dispose d'un délai d'un mois pour instruire la demande à compter de sa date de réception. Le démarrage effectif du télétravail peut être postérieur par rapport à l'accord, dans un délai raisonnable, en fonction du délai de mise à disposition du matériel. La réponse du chef de service est notifiée dans SIRHIUS.

II – Le délai d'adaptation de trois mois

Il n'est pas nécessaire de justifier d'une durée d'ancienneté minimale dans le poste pour déposer une demande de télétravail. Toutefois, le chef de service peut décider une période de 3 mois maximum durant laquelle chacune des deux parties peut mettre fin au télétravail (écrit motivé, préavis d'un mois).

Par exception, un agent primo-recruté ne pourra voir sa demande de télétravail instruite qu'après un délai d'adaptation à son premier poste de trois mois.

III – La réversibilité de l'autorisation L'autorisation de télétravail est accordée sans limite de temps.

Cependant, l'autorisation peut prendre fin, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'agent ou de l'administration moyennant un délai de prévenance de deux mois. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation.
L'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit être précédée d'un entretien. La décision motivée du chef de service d'interrompre le télétravail est notifiée en dehors de SIRHIUS par courriel avec accusé de réception.

IV – Les voies de recours

En cas de refus, la décision du chef de service doit être motivée. Elle est précédée d'un entretien obligatoire. La convocation à cet entretien prend la forme d'un courriel avec accusé de réception dans lequel le chef de service convie l'agent (date, heure, lieu).

L'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente en cas de refus de télétravail. Il a également la possibilité d'effectuer un recours hiérarchique ou d'engager un recours contentieux selon les voies habituelles.

CONGRÈS NATIONAL
EXTRAORDINAIRE
UNSA FINANCES
JEUDI 29 AVRIL 2021 À PARIS

UNSA Céfi / UNSA Douane / UNSA DGFiP / UNSA CCRF / UNSA INSEE / UGA INSEE UNSA INPI / UNSA UGAP / Unsa Juridictions Financières / UNSA Business France / UNSA CMA IDF / UNSA AFD / UNSA Expertise France USAC Administrateurs Civils / URFU retraités

Lors de son congrès national extraordinaire, la fédération UNSA Finances a élu à l'unanimité, un nouveau bureau fédéral et un nouveau secrétaire général pour 4 ans, Hervé PAPIN, issu du syndicat UNSA DGFiP.

L'ensemble des syndicats et sections syndicales adhérents à la fédération ont tenu à réaffirmer :

- l'indépendance syndicale de notre fédération vis-à-vis des mouvements politiques,
- la nécessité de ne laisser aucune possibilité d'amalgames entre la fédération, ses dirigeants, ses syndicats, et des organisations politiques dont les valeurs sont en total désaccord avec celles exprimées dans la charte de l'UNSA, charte à laquelle notre fédération souscrit pleinement.

Le Congrès National Extraordinaire UNSA Finances réuni à paris le Jeudi 29 avril 2021

RÉSOLUTION générale
UNSA FINANCES

Les délégué.es de l'UNSA Finances, réuni.es en Congrès National les 26 et 27 mai 2021 à Paris, portent dans leur résolution générale des revendications qui sont au cœur des préoccupations des agents et des cadres du MEFR (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance).

CRISE DE LA COVID

La crise sanitaire du Covid a fortement impactée la vie professionnelle et la vie personnelle des agents du ministère.

Ceux-ci ont été exemplaires. **Ils ont montré qu'ils étaient en capacité de faire face, de s'adapter pour mettre en œuvre les mesures successives décidées par le gouvernement** pour soutenir l'économie nationale et l'ensemble des citoyens. Ils ont fait honneur au service public et ont montré que leurs missions étaient indispensables au bon fonctionnement de l'État.

MISSIONS, EMPLOIS, RÉMUNÉRATIONS

Le ministère a perdu 30 000 emplois en 10 ans, soit 25 % de ses effectifs. Nos dirigeants poursuivent leur politique budgétaire de réduction des moyens de fonctionnement de nos missions au détriment de la qualité du service public.

L'investissement des collègues et leur engagement ne sont pas reconnus. Les taux de promotions se sont réduits. Les régimes indemnitaires ne sont pas revalorisés malgré une technicité toujours plus forte de nos métiers. Les mesures salariales proposées ne profitent qu'à quelques-uns. Les directions du ministère subissent des restructurations incessantes, au détriment de la proximité de nos services avec les usagers. À cela s'ajoute des velléités de transferts de nos missions vers des acteurs privés.

L'UNSA Finances réclame :

- Un grenelle de Bercy qui aborderait à la fois l'impact des réformes sur les missions et les conditions de travail, mais aussi la gestion prévisionnelle des effectifs, les besoins en formation, l'organisation du travail. Les agents ont le droit de connaître les évolutions envisagées à moyen terme dans l'exercice de leurs missions.
- Le maintien de nos réseaux de proximité pour garantir un accès à nos services aux usagers, notamment les plus fragiles.
- L'arrêt des suppressions d'emplois.
- Une revalorisation des régimes indemnitaires
- Une revalorisation des taux de promotion.
- La fin du gel du point d'indice et la mise en place d'une véritable négociation salariale annuelle permettant une amélioration des carrières.

L'ACTION SOCIALE EN DANGER !

L'action sociale des agents du ministère est désormais dans le viseur du gouvernement. Cette réforme, d'une ampleur sans précédent, cherche à réduire drastiquement le coût de l'action sociale des agents du MEFR. Nous ne voulons pas que le patrimoine immobilier de notre parc de résidences de loisirs soit bradé !

L'UNSA Finances exige une négociation sur l'action sociale au MEFR qui permettra de faire le point sur les différents secteurs, sur la gouvernance des associations, sur le niveau des prestations souhaité, sur le réseau local de l'action sociale, et de prendre des décisions en concertation avec les représentants du personnel.

Les organisations syndicales doivent être associées à la définition du budget, de la politique générale et le au contrôle de l'action sociale. Nous réclamons une revalorisation des budgets de l'action sociale et une pérennisation du réseau de proximité départemental.

Nous demandons que l'AGRAF puissent implanter des restaurants administratifs sur l'ensemble du territoire, au plus près des agents. Nous réclamons et une revalorisation de la valeur des tickets restaurant à 8 euros.

LE DIALOGUE SOCIAL AU MEFR

Le dialogue social au ministère n'est pas à la hauteur des enjeux auxquels sont confrontées nos administrations. La loi sur la négociation collective dans la fonction publique offre la possibilité d'ouvrir des négociations au plus proche des agents.

L'UNSA Finances cherche à être efficace et utile aux agents. Nous ne nous défilerons pas au moment de

TBSO

Traitements Bétons du Sud Ouest

05 62 23 78 03

TBSO - 530 chemin de Baudéan - 31370 BERAT
E-mail : tbso.compta@orange.fr - **Web** : www.tbso.fr

Le professionnel des revêtements de sols industriels

TBSO est une entreprise spécialisée dans le traitement des sols bétons depuis 1997.

Nous avons souscrit un contrat d'assurance dans le cadre des garanties biennale et décennale.

Professionnel pour tous les revêtements de sols industriels, nous réalisons :

- Réparation des dallages industriels
- Tout type de ponçage
- Réalisation de sols en résine
- Résine agro-alimentaire
- Revêtement en servazzo
- Traitement des joints de dallages
- Sciage toutes hauteurs
- Marquage au sol
- Réfection des joints
- Conseils techniques
- Contrat d'entretien

Votre interlocuteur :
Philippe KLAPSIA
07 87 14 50 41
tbso.phklapsia@orange.fr

TBSO : Des réalisations spécifiques adaptées à vos besoins !

CleanPark

Lavages mécaniques des sols

LE SPECIALISTE DU NETTOYAGE DES PARKINGS COPROPRIETES - ENTREPRISES

CleanPark, entreprise familiale est l'un des principaux acteurs spécialisés dans le nettoyage de parking. Doté d'un savoir faire de plus de 20 ans, nos collaborateurs formés et qualifiés aux règles d'hygiène et de sécurité (CACES, INRS) vous proposent les solutions les plus adaptées à vos besoins :

NOTRE CHARTE QUALITÉ
- Réactivité : devis sous 48 heures
- Respect des délais
- SAV des travaux

NOS TECHNIQUES
- Auto laveuse autoportée
- Auto tractée thermique ou électrique
- Nettoyage des sols avec dégraissant Ecolabel
- Balayage mécanique ou manuel

NOTRE OFFRE
- Parking en sous-sol
- Parking extérieurs
- Gares
- Plateforme aéroportuaire
- Centres commerciaux
- Entrepôts
- Boxes

NOS CLIENTS
- Syndics de copropriétés
- Administration collectivités publiques
- Entreprises privés particuliers

SERVICES ASSOCIES - ENTRETIEN D'IMMEUBLES EN COPROPRIETES

CleanPark réalise l'ensemble des prestations liés à l'entretien et à la mise en valeur de votre immeuble à Paris et en région parisienne.

Notre connaissance des immeubles en copropriétés, le respect de votre cahier des charges, un interlocuteur unique, vous garantirons une maîtrise de vos charges et un service de nettoyage de qualité.

NOS CLIENTS
- Syndics de copropriétés
- Gestionnaires d'immeubles
- Président et membre de conseil syndical

NOTRE OFFRE
- Remplacement de gardiens
- Nettoyage des parties communes
- Entrée et sortie des containers
- Débarras et mise en décharge
- Cristallisation des sols
- Désinfection et nettoyage des containers
- Shampoing moquette

ADHERENT FEP ILE-DE-FRANCE ADHERENT

VOICI QUELQUES UNES DE NOS RÉFÉRENCE
Cabinet Foncia, Vinci Immobilier, Urbania, CDB Gestion, Immo de France, Renault Retail Group, Cabinet Jean Charpentier, Cabinet Degueldre, 2A Corpo, Citya Etoile, Paris Syndic Gestion, Sergic, Foncia, Cabinet P.G Lance et Cie, Cabinet Cadot Beauplet (SAFAR)...
... Mais également de prestigieux hôtels comme le Groupe Lancaster.

www.cleanpark.fr

16, rue Ampère - Bat A - 95300 PONTOISE

Contactez-nous au : 01.34.41.08.30 - 06.27.81.42.20 - Email : contact@cleanpark.fr

Pompes Funèbres NICOLAS

22 ANS AU SERVICE DE VOS DÉFUNTS

Vos défunts méritent le meilleur !

Parce que la perte d'un proche est une épreuve difficile, nous vous accompagnons dans toutes les étapes vous permettant d'honorer votre défunt.

SERVICES

- Organisation complète des funérailles
- Transports • Rapatriement de corps
- Aide dans les démarches administratives
- Inhumation • Exhumation • Réinhumation
- Formalités d'admission au crématorium
- Nettoyage et fleurissement de tombe
- Articles funéraires

7j/7
24h/24

Pompes Funèbres NICOLAS
0596 61 42 36 / 0696 25 97 46

0596 61 42 36 / 0696 25 97 46
PFGNICOLAS@GMAIL.COM
WWW.POMPESFUNEBRESNICOLAS.COM

1 RUE SAINTE CATHERINE
2,5 KM ANCIENNE RTE DE SCHOELCHER
97233 SCHOELCHER

prendre part aux discussions et de signer des accords si nous jugeons qu'ils sont favorables aux agents.

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail a connu un développement très important pendant la crise sanitaire. Cependant, il s'agissait d'un télétravail dégradé dont nous ne voulons pas pour nos collègues dans sa forme régulière ou ponctuelle.

Nous faisons le pari que le télétravail va s'inscrire durablement et fortement dans le paysage de notre ministère.

L'UNSA Finances a toujours soutenu cette forme de travail. Nous souhaitons que la politique du MEFR dans ce domaine soit ambitieuse.

L'UNSA Finances demande l'ouverture d'une négociation collective au niveau ministériel sur le télétravail
Des éléments importants restent à négocier, et notamment :

- Quelle articulation entre télétravail, vie personnelle et qualité de vie et conditions de travail,
- Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion,
- L'impact du télétravail sur le collectif de travail,
- L'indemnisation des coûts supplémentaires induits pour l'agent du fait du télétravail à domicile.
- L'accessibilité des applicatifs informatiques en télétravail.
- Le poste de travail à domicile du télétravailleur.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le gouvernement souhaite contribuer directement, sur la fiche de paye des fonctionnaires actifs, à leur Protection Sociale Complémentaire (PSC).

Le décret prévoit un remboursement forfaitaire, à hauteur de 15 € / mois, soit 180 € par an, pour les agents publics qui ont souscrit à une complémentaire santé. Ce dispositif s'appliquera du 1er janvier 2022 jusque fin 2024 (année de fin de référencement des contrats actuels) dans l'attente des mesures qui ressortiront des négociations à venir.

S'il représente un réel progrès par rapport à la situation actuelle, certains aspects de ce dispositif sont décevants ou interrogent :

mise en œuvre complexe, périmètre des agents couverts, régime fiscal et social.

Pour l'UNSA Finances, la PSC ne doit pas être un argument utilisé pour justifier l'absence de revalorisation des rémunérations des agents publics. Son financement, qui doit être transparent, ne doit pas venir en diminution des budgets de l'action sociale. La fédération UNSA Finances réitère sa position de principe sur la PSC :

L'ambition est de permettre à tous les agents publics, titulaires comme contractuels, actifs comme retraités, de bénéficier d'une Protection Sociale Complémentaire de qualité.

Certains éléments sont incontournables et doivent être au cœur des négociations interministérielles puis ministérielles :

1. Un couplage des volets santé et prévoyance.
2. Un dispositif qui prend en compte la solidarité intergénérationnelle.
4. Une participation significative et incitative de l'employeur.
5. Une adhésion non obligatoire dans le cadre actuel.
6. Un dispositif qui donne une place au dialogue social dans l'établissement des cahiers des charges, des appels d'offre, des choix retenus.

L'UNSA Finances rappelle son attachement au principe de laïcité. Le service public doit être un lieu préservé des enjeux religieux et communautaires. Dans un contexte de

montée des communautarismes et de l'insécurité, il est impératif urgent de préserver le service public et de garantir la sécurité des fonctionnaires du ministère dans l'exercice de leurs fonctions.

L'UNSA Finances demande que les fonctionnaires du ministère soient systématiquement soutenus, aidés

> L'UNSA Finances rappelle son attachement au principe de laïcité. Le service public doit être un lieu préservé des enjeux religieux

et pris en charge par leur administration dès lors qu'ils subissent des pressions ou violences verbales ou physiques dans l'exercice de leurs fonctions.

Les atteintes à l'intégrité morale et physique des agents du ministère ne doivent jamais rester sans réponse. Nous demandons notamment que les personnels de la Douane soient couverts par la future loi visant à durcir les peines encourues pour les agressions envers les forces de l'ordre et de sécurité.

IL FAUT une revalorisation DES SALAIRES DES FONCTIONNAIRES

©Hyejin-Kang-stock.adobe.com

L'UNSA Fonction publique porte chaque année une demande de revalorisation significative des rémunérations des agents publics car les gouvernements successifs, depuis 2011, ont décidé de geler la valeur du point d'indice. Le gouvernement se doit de montrer son attachement à la Fonction publique et aux agents publics, de façon concrète, et pas seulement dans les discours de remerciements à travers l'ouverture de négociations.

Le principe des grilles indiciaires se comprend avec une revalorisation régulière de cette valeur. Si le point d'indice suit l'évolution de l'inflation, les salaires de tous les agents publics, fonctionnaires comme contractuels, augmentent et restent comparables, en partie du moins, aux salaires du secteur privé. S'il n'évolue pas, ce qui continue à être le cas depuis le début du quinquennat, il y a un véritable décrochage et les efforts d'amélioration des grilles indiciaires s'effacent au fil du temps.

Baisse ou stagnation du pouvoir d'achat en 2018 et 2019

L'inflation, depuis 2017, est de 4,5 %. La dernière hausse du point d'indice de 1,2 % (en deux fois en 2016 et début 2017) est liée à la signature par l'UNSA de l'accord PPCR. De fait, sans augmentation de la valeur du point d'indice, la progression des carrières couvre à peine l'augmentation des prix. Même les statisticiens de l'INSEE estiment qu'en 2018, année de suspension de la revalorisation des grilles prévue dans le protocole PPCR, le pouvoir d'achat des agents publics a baissé mais qu'il est cependant resté stable en 2019.

Tassement des grilles de catégorie C

Parallèlement, le SMIC augmente et c'est positif. Cette augmentation a une conséquence sur les rémunérations les plus basses des agents de la Fonction publique, celles des agents de catégorie C en particulier. Le gouvernement a été contraint d'attribuer un ou deux points d'indice afin de rattraper le SMIC… tant mieux mais cela entraîne une nouvelle difficulté : le tassement des grilles des agents de catégorie C, réduisant les possibilités d'augmentation dans le cadre des progressions de carrière. Pour être précis, une augmentation mensuelle de salaire de 4,69 € ou de 9,37 € bruts, tous les deux ans, n'est pas une perspective attrayante.

L'UNSA Fonction publique demande l'ouverture d'une nouvelle négociation salariale avant l'élaboration du budget 2022.

Des mesures partielles depuis le début du quinquennat

Le gouvernement actuel, sous la pression, a ouvert des perspectives pour les agents de la santé grâce au « *Ségur de la santé* » que l'UNSA Santé Sociaux Public & Privé a négocié et signé. Rapidement, les agents des trois versants devraient bénéficier de ses retombées.

Dans certains ministères, des mesures catégorielles de reclassement ou indemnitaires ont été obtenues mais elles ne concernent que certains agents.

Sur le fond, l'UNSA rappelle que l'évolution des carrières est l'un des fondements de la Fonction publique avec de réelles perspectives d'évolution, d'amélioration des rémunérations, tant pour les fonctionnaires que pour les agents contractuels toujours plus nombreux.

Avant la préparation du dernier budget du quinquennat, les enjeux et les attentes sont grands. Les agents publics attendent l'ouverture d'une négociation salariale.

Luc Farré

Mgéfi
GROUPE vyv

Avec vous,
c'est mutuel

La seule mutuelle référencée
de votre ministère

Quand on a plusieurs vies, on attend de sa mutuelle qu'elle les protège toutes

Santé | Prévoyance | Maintien de salaire | Action sociale | Services

→ mgefi.fr

BANQUE FRANÇAISE MUTUALISTE

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

AGENTS DES FINANCES PUBLIQUES,

Concrétisez vos projets avec le prêt BFM Liberté(1)

Appel non surtaxé 0 987 980 980

Du lundi au vendredi de 9h à 20h
et le samedi de 9h à 14h

UN CRÉDIT VOUS ENGAGE ET DOIT ÊTRE REMBOURSÉ.
VÉRIFIEZ VOS CAPACITÉS DE REMBOURSEMENT AVANT DE VOUS ENGAGER.

RETROUVEZ-NOUS SUR BFM.FR ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE | SOCIETE GENERALE

(1)Prêt amortissable non affecté, consenti par et sous réserve d'acceptation de votre dossier par la BFM et d'être titulaire d'un compte bancaire ouvert chez Société Générale (avec domiciliation de salaire souhaitée). Délai légal de rétractation de 14 jours. Voir conditions en agences Société Générale.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 179 505 691,25 EUR. RCS Paris 326 127 784. Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.
Société Générale - S.A. au capital de 1 066 714 367,50 EUR. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris.
Crédit photo : William Lacalmontie.