



Négociation Télétravail à la DGFiP

Le 6 avril 2023 aurait dû se tenir (report du fait d'une journée d'action de l'intersyndicale contre la réforme des retraites) une première séance de négociation en vue de la signature d'un accord DGFiP sur le télétravail.

Rappelons qu'un accord ministériel sur la mise en œuvre du télétravail a été signé par l'UNSA Finances le 11 juillet 2022.

L'article 17 de l'accord ministériel prévoit que chaque direction du ministère doit engager une négociation sur la base de cet accord qui doit porter notamment sur les questions suivantes :

- lieu d'exercice et modalité d'organisation du télétravail ;
- équipement des télétravailleurs ;
- droit à la déconnexion ;
- rôle du référent télétravail.

L'accord directionnel ne peut pas être moins disant que l'accord ministériel.

L'article 4 de l'accord ministériel précise que la négociation doit se traduire par la mise en place, au plus tard au second semestre 2023, de chartes du temps, du droit à la déconnexion et des plans d'action.

La négociation est ouverte aux organisations syndicales présentes au CSA de la DGFiP. L'UNSA ne peut donc participer à cette négociation alors qu'elle a signé l'accord au niveau ministériel. Par contre les organisations syndicales qui ont refusé de le signer, pourront participer à ces négociations. Cherchez l'erreur !

Cela n'empêchera pas l'UNSA DGFiP de porter ses revendications sur le télétravail auprès du Directeur général :

- Une charte du droit à la déconnexion qui précise l'impossibilité de contacter un collègue, sauf cas d'urgence, au-delà de 19h00 quand il est en télétravail ; de répondre à un mail au-delà des horaires habituels de travail ; d'envoyer un mail la nuit ; d'envoyer des dizaines de mails, hors liste de diffusion, pendant les congés de l'agent ou pendant un arrêt maladie ; de demander une réponse immédiate à un mail dans le quart d'heure qui précède la fin de la journée de travail habituelle ;

La charte du droit à la déconnexion doit préciser que le non-respect des prescriptions qu'elle contient pourra être interprété comme constitutif d'un harcèlement au travail s'ils venaient à se répéter.

Une meilleure appréhension du droit à la déconnexion passe aussi par une formation des télétravailleurs et des chefs de service à cette notion.

- Le télétravailleur, dont le télétravail est supérieur à une journée par semaine, doit bénéficier des mêmes équipements sur son lieu de télétravail et à son bureau.

- L'administration participe à hauteur de 300 € maximum sur une période de trois ans à l'équipement de l'espace de télétravail au domicile du télétravailleur (en dehors des équipements fournis par l'administration). Cela pourrait concerner la fourniture de solutions d'impression / scannage compatibles avec le matériel informatique. Le financement de cette mesure pourrait se faire par l'abondement du fonds d'accompagnement du télétravail.

- L'indemnité de télétravail doit être portée à 4 € par jour de télétravail, sans plafonnement du nombre de jours télétravaillés indemnisés, ni du montant à percevoir dans l'année.

- Ouvrir la possibilité de télétravailler dans des tiers-lieux organisés dans des locaux administratifs équipés.

- Former l'ensemble des chefs de service au management d'une équipe hybride.

- Veiller à l'organisation, dans chaque service, d'une réunion associant l'ensemble des collègues afin de réfléchir collectivement à une organisation du travail permettant le télétravail sans accroître la charge de travail des agents en présentiel.

Cette réunion d'organisation doit être l'occasion de déterminer collectivement une journée dans la semaine sans télétravail permettant ainsi l'organisation de réunion de service sans pénaliser les télétravailleurs.

- Afin d'éviter l'isolement du télétravailleur, il faut améliorer les dispositifs d'échanges au quotidien entre les agents en télétravail et les agents en présentiel, mais aussi avec le chef de service.

- L'acceptation partielle d'une demande de télétravail pour nécessités de service doit être motivée et notifiée par écrit à l'agent.

- Il est indispensable qu'il y ait une égalité de traitement de toutes les demandes.

- Les agents en télétravail doivent disposer d'une solution de téléphonie sécurisée et garantissant le respect de sa vie privée (téléphone portable professionnel, téléphonie via la connexion VPN sécurisée). Ils doivent donc pouvoir faire de l'accueil téléphonique pendant les heures d'ouverture de leur site.

- Rendre l'ensemble des applications DGFIP « télétravaillables » dans le respect de la sécurité informatique des données.