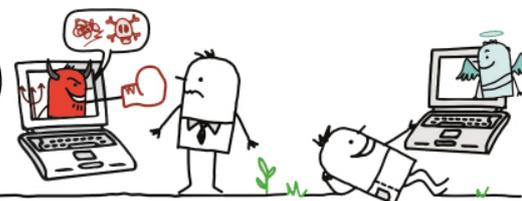




TÉLÉTRAVAIL ?



PRÉCISIONS SUITE À DEMANDES DES SECTIONS :

1 • Télétravail dispositif exceptionnel pour situations médicales graves ou raisons sociales difficiles mis en place depuis 2011 :

Au 01/01/2018, ce dispositif exceptionnel concernait 167 agents, dont 83% pour des raisons médicales.

La CGT a demandé la différenciation claire dans les moyens comme dans les bilans auprès des directions entre les situations liées à la généralisation du **télétravail à domicile** et celles liées au **dispositif exceptionnel de télétravail pour raisons de santé ou sociales graves**.

L'objet de ce dispositif est essentiellement de proposer une modalité de travail à domicile pour des agents en difficulté sociale et ou médicale, selon le regard d'expert du médecin de prévention.

Selon l'article 6 du 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, peuvent bénéficier de cette solution les agents exposés à de fortes contraintes (charge de famille, handicap, temps de transport important, réadaptation à l'emploi, travailleur âgé, longue absence suite à un accident de service ou maladie...).

De plus, **le seuil de présence d'au moins deux jours** par semaine de l'agent-e en télétravail sur le site d'affectation, prévu à l'article 3 du décret est **susceptible de dérogations sur demande des agents-es dont l'état de santé le justifierait et après avis du médecin de prévention**.

La durée de l'autorisation de télétravail est fixée compte tenu de l'avis émis, selon le cas, par le comité médical ou par le médecin de prévention (par exemple, en cas de préconisation à l'issue d'un CLM/CLD).

Ces dérogations sont accordées pour une période de six mois renouvelable une fois après avis du médecin de prévention. À l'expiration de cette période d'un an, le médecin de prévention à nouveau saisi peut renouveler l'autorisation de télétravail pour raison de santé.

Rappel important : si l'avis du médecin de prévention ne peut pas être suivi, le CHSCT doit en être tenu informé.

Dans sa formulation, l'article 4 du décret précité incluait la mise en place d'un dispositif de télétravail pour raison médicale dans le cadre du télétravail.

Cette solution semble poser problème au Secrétariat général de notre Ministère sous l'angle de la prévention des risques professionnels.

Notons que la circulaire précise que ce type de demande pourrait relever d'un aménagement de poste, « afin de solutionner les éventuels conflits entre demandes de télétravail pour motifs médicaux et demandes pour confort/convenance personnelle, notamment au regard de l'éventuelle nécessité de priorisation des demandes. »

En 2019, le secrétariat général a demandé à la médecin de prévention coordinatrice nationale d'établir à destination des médecins de prévention un guide concernant l'aménagement du poste de travail - article 26 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Dans la pratique, au-delà des lenteurs de mise en place par l'administration des aménagements de postes de travail que nous ne cessons de dénoncer, la CGT reste vigilante et n'acceptera pas d'entrave ou de limitation dans la mise en œuvre de ce dispositif exceptionnel indispensable au maintien dans l'emploi et à la résolution de problèmes graves de santé ou sociaux auxquels peuvent être confrontés les collègues au cours de leur carrière.

Rappelons aussi que le télétravail pour raison de santé ou sociales graves n'est pas contingenté et ne doit pas être tributaire des budgets alloués au télétravail en général.

Les cas de refus doivent obligatoirement être présentés en CHSCT.

Suite aux nombreux rappels de la CGT, la Direction Générale nous a affirmé avoir effectué un rappel aux directions.

2 • Un Bilan des phases de mise en place du télétravail a du être effectué fin 2018 par chaque direction, qui devrait faire l'objet d'une présentation lors des CHSCT et CTL au cours desquels sera évoquée la campagne 2019 de télétravail à domicile :

Le bilan réalisé par la direction s'appuie principalement sur un questionnaire proposé aux agents en télétravail ou leurs encadrant-e-s.

Nous avons demandé un bilan sur les conséquences en termes de santé au travail sur les collectifs (agents en télétravail, encadrant-e-s, agents des équipes) occasionnées par le télétravail.

Nous constatons que la DG met en avant les effets positifs du télétravail en matière de risques psycho-sociaux (baisse de la fatigue et du stress lié aux transports et à l'ambiance de travail), qui pointent en creux le fait que le travail sur site en occasionne :

C'est le moment de rappeler que le télétravail ne doit pas dédouaner la DGFIP de sa responsabilité en termes de santé travail et de conditions de travail.

La campagne annuelle suite à la généralisation du télétravail doit être présentée chaque année en CHSCT et CTL.

3 • Le bilan local que la CGT a demandé doit apporter a minima les précisions suivantes :

- ☛ Combien de demandes et combien de refus ?
- ☛ Quel est le pourcentage de postes ouverts au télétravail, par rapport à l'effectif total de la direction, retenu arbitrairement pour raison de service par la direction (plafonné à 10% sur 3 ans) ?
- ☛ Les refus ont ils fait l'objet d'un passage en CAPL comme cela est prévu ?
- ☛ Quels sont les motifs de refus ?
- ☛ Quels sont les nombres de jours hebdomadaires de télétravail demandés par les agents et retenus par l'administration ?
- ☛ Quelles formations aux conditions de travail spécifiques ont été réalisées (formations en présentiel demandées par la CGT et validées par la DG) ?
- ☛ Quelle gestion administrative pour les agents en télétravail (disparités de traitement sur les remboursements de frais en fonction de la résidence administrative, chèques restaurant notamment...)?
- ☛ Quelle transparence et communication ont été faites par les directions locales autour de la campagne annuelle (modalité de publicité de la campagne annuelle, nombre de candidat-e-s, services et divisions concernés, périodes de télétravail, annonces aux collectifs de travail, gestion des numéros de téléphone personnels...)?
- ☛ Quelles conclusions en termes d'égalité femmes / hommes et catégorielle tire la direction, du fait que le recours au télétravail est plus fréquent chez les femmes et les cadre A ou A+ ?
- ☛ Quelle prise en compte par les chefs de service et les directions locales des conséquences du télétravail sur l'ensemble des collectifs de travail ?
- ☛ Quel dispositif local la direction préconise-telle par rapport au droit à la déconnexion, revendiqué par la CGT, que la DGFIP refuse de reconnaître en le faisant reposer seulement sur les agents ?
- ☛ Les frais d'établissement du certificat de conformité électrique sont-ils remboursés par la DGFIP sur présentation de la facture, ou la certification est-elle exécutée elle-même par l'administration ?