



Nous avons lu la déclaration liminaire regrettant encore une fois la durée du GT et la déconnexion du sujet avec la Politique Immobilière de l'État ou la sobriété énergétique qui pourraient rapidement entraîner de passer outre la base du télétravail...à savoir le volontariat.

Sujets essentiels : l'indemnisation, la déconnexion et l'organisation du travail.

M Courtin, qui préside le GT en qualité de Sous-Directeur du Dialogue Social et de la Valorisation des

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Ressources Humaines, souligne la nouvelle organisation structurante qu'est le télétravail et l'évolution des mentalités quant à celui-ci. Il ne saurait être aujourd'hui remis en cause. Il met en perspective la déclinaison de l'accord ministériel et la mise en place d'un fond de développement du télétravail.

Ce GT n'est qu'une introduction à l'ouverture de négociations début 2023.

FICHE 1 : état des lieux du télétravail à la DGFIP

Les graphiques notent une certaine baisse des renouvellements de convention en septembre, la courbe s'inverserait en octobre ainsi qu'une importante distorsion entre le réseau et la Centrale, plus particulièrement sur le télétravail à 3 jours. L'administration dit ne pas être dupe du peu de refus sur Sirius et sur le cadre plus ou moins ouvert des discussions dans les services. Un nombre croissant d'applications sont télétravaillables.

Dans l'immédiat l'administration centrale ne demanderait pas de réduction de surfaces immobilières pour cause de télétravail.

Pour la CGT Finances Publiques, l'absence de statistiques générées sur les fiches des GT n'est pas à la hauteur de l'ambition affichée par l'administration sur la question de l'Égalité. C'est d'autant plus essentiel sur la question du télétravail, organisation discriminante pour les femmes.

Nous avons demandé des éléments sur l'organisation du travail en mode hybride qui peut se cumuler avec le travail nomade et le présentiel. Idem sur les expérimentations de flex desk... En effet, malgré les propos rassurants ce jour, des programmes immobiliers sont en cours, réduisant unilatéralement les surfaces/agents sous couvert de télétravail pérenne.

Il nous semble nécessaire de recenser les demandes réelles avant d'entamer les discussions.

Attention aussi à ne pas substituer le télétravail à des aménagements de poste et mettre sous le tapis des problématiques d'agents en difficulté.

A été également évoqué le sujet de l'accord de jours télétravail uniquement flottants mais n'étant, en pratique, jamais pris pour cause de « nécessités de service », une forme déguisée de refus de télétravail.

De même, les refus pour « manque d'autonomie » semblent majoritairement basés sur des critères subjectifs.

Pour l'administration, si demander le télétravail est un droit, l'obtenir ne va pas de soit.

C'est le chef de service qui va gérer avec les autres absences, il y a donc une logique de l'organisation avec autorisation au niveau micro. Sur le sujet de l'autonomie, l'administration semble avoir constaté une évolution, le passage d'une « norme » de 6 mois vers une durée plutôt proche de 1 mois avant de voir reconnaître autonome un agent ayant muté vers un emploi antérieurement maîtrisé.

« Sur le collectif de travail, on compte sur les travaux de l'ANACT »...

L'ANACT dans sa restitution pointe la nécessité d'adhésion et de volontarisme.

Il faut laisser une place aux agents d'un collectif de travail pour qu'ils participent aux choix de l'organisation et des règles de fonctionnement de leur service. Ce choix doit s'opérer dans le cadre de la réalité de leur travail quotidien de plus en plus en mode hybride (présentiel et télétravail)...

[../.. suite à télécharger](#)

fichiers:



[Télécharger cr_gt_teletravail_net_08_11_22.pdf](#) (652.85 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2022](#)

[Télétravail](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
