

La CGT Finances Publiques conteste la méthode entourant la tenue de cette réunion consacrée au télétravail. Vous nous présentez un projet de convention cadre, visant à une expérimentation dès septembre 2015. Encore une fois, le dialogue social est réduit à sa plus simple expression.

Vous n'êtes pas sans l'ignorer, **un décret est actuellement en cours de rédaction concernant la mise en place de cette nouvelle forme d'organisation du travail**, et il devrait selon toute vraisemblance être publié dès l'automne, puisque le gouvernement entend qu'il soit effectif au 1er janvier dans le cadre de la réforme territoriale.

Pour la CGT Finances Publiques, l'accord pour cette réunion était motivé par l'idée qu'il fallait que nous commencions nos échanges afin de pouvoir arriver à une proposition d'accord permettant une mise en place du télétravail dans un cadre serein et encadré. Pour ce faire, **nous entendons que cet accord soit impérativement soumis à une approbation majoritaire du CTR**. Ceci devant nous permettre de poser un socle minimal de garanties fortes visant au respect de la séparation entre vie privée et vie professionnelle, et notamment les suivantes avant tout déploiement :

- volontariat et réversibilité pour l'agent
- aucun frais supplémentaire d'aucune sorte ne doit être supporté par l'agent du fait de la mise en place du télétravail
- aucune remise en cause des régimes indemnitaires ne doit avoir lieu
- un lien doit être maintenu dans l'organisation des collectifs de travail
- des garanties fortes doivent être posées en ce qui concerne le respect des bornes et amplitudes horaires
- les temps de pause doivent être garantis par des plages de trêves de mail pour la mise en place un droit effectif à la déconnexion garantissant le droit commun pour ce qui concerne les durées journalière et hebdomadaire de travail, des pauses et des temps de repos.

Si nous ne remettons pas en cause les situations individuelles ayant déjà conduit à cette organisation de travail, il importe qu'on dresse un bilan et un état des lieux de ces cas, notamment pour voir ce qui nécessite d'être amélioré. De plus il va falloir mettre en adéquation rapidement ces situations avec les évolutions réglementaires à venir. Cela passe notamment par l'intégration du télétravail sur site dédié dans la mise en oeuvre de celui-ci à la DGFIP.

La CGT Finances Publique rappelle qu'il sera également nécessaire d'entamer un chantier spécifique, hors du champ de ce décret, sur le travail téléporté et le travail nomade, qui sont aussi bien des réalités déjà fortement existantes, que des évolutions prévisibles de l'organisation du travail dans l'administration et à la DGFIP. Ces réalités, ont besoin d'un encadrement car le télétravail aura un effet en partie prescriptif sur elles.

Or, vous nous proposez aujourd'hui une expérimentation dès la rentrée. **La CGT Finances Publiques vous annonce donc son opposition de principe à cette expérimentation annoncée hors des cadres réglementaires**. Vous nous soumettez ainsi un projet de convention qui ignore totalement les principes pourtant déjà présents dans le projet de décret fonction publique.

Nous vous rappellerons donc quelques-uns de ces principes, à commencer par la rédaction de l'article 6 dudit projet : « *Un arrêté ministériel, pris après avis du comité technique, précise :*

- *les activités éligibles au télétravail,*
- *le cas échéant, la liste et la localisation des locaux professionnels mis à disposition par l'administration pour l'exercice du télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements,*
- *les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données,*
- *les règles à respecter en matière de temps de travail, d'hygiène, de sécurité et de prévention*

- des maladies professionnelles,*
- la possibilité d'accès des autorités compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité,*
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,*
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des équipements et des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût de l'utilisation, du renouvellement et de la maintenance des matériels, logiciels, abonnements et communications,*
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail,*
- le cas échéant, la durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.*

Les conditions de mise en œuvre pour ce qui concerne les règles à respecter en matière de temps de travail sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique compétent."

Ainsi, en passant outre certains principes mêmes devant figurer dans le décret, vous vous exposez à une nullité de l'accord que vous sollicitez. Cela est d'autant plus problématique, que votre protocole s'avère moins favorable que bon nombre de dispositions figurant dans le projet de décret. **Pour la CGT Finances Publiques, la déclinaison de ce texte ne saurait aboutir à des rédactions moins favorables que celles prévues dans le décret.**

- Ainsi, sur le champ d'application du télétravail, vous excluez de celui-ci les agents stagiaires. Or, le décret vise à s'appliquer à TOUS les agents régis par le statut général, ainsi qu'aux contractuels.
- Vous entendez restreindre l'exercice de cette nouvelle organisation au seul domicile de l'agent, alors qu'elle peut et doit pouvoir s'exercer dans des locaux professionnels distincts du lieu d'affectation. Pour la CGT, le télétravail à domicile ne saurait être une généralité et l'employeur public, se doit, dès lors qu'il en a la possibilité de proposer un poste de travail à l'agent à proximité de son domicile.
- Concernant la durée ouverte au télétravail, la CGT rappelle qu'elle entend que la quotité de télétravail ouverte à cette pratique soit plafonnée à 50% du temps de service de l'agent, celle-ci s'appréciant sur une base mensuelle. La CGT est favorable à ce qu'elle soit bornée à 3 jours par semaine maximum, avec une présence minimale dans les services d'au moins 2 jours par semaine.
- L'autorisation de télétravail, qui se fait pour les fonctionnaires par arrêté individuel et non par convention, ne doit être conditionnée qu'aux seuls aspects de la compatibilité de la demande avec la nature des fonctions exercées et l'intérêt du service. Cela nécessite donc que nous définissions en amont les situations qui apparaissent comme pouvant poser des difficultés au regard de ces conditions.
- Les refus opposés à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi du 11 juillet 1979, et l'agent doit pouvoir saisir la CAP ou la CCP compétente.

Pour la CGT Finances Publiques, il est inacceptable que vous remettiez en cause ces socles et à travers eux des éléments essentiels pour les droits et garanties des personnels.

Ainsi, dès lors que l'agent est soumis aux horaires variables, il n'est pas acceptable que vous forfaitisiez le temps de travail effectué en télétravail. Vous devez mettre en place un décompte horaire au plus juste pour tenir compte de la réalité du travail pour respecter les principes réglementaires du décret n°2000-815 du 25 août 2000. Dans cette optique, la CGT Finances Publiques estime que vous devez également mettre en place des mécanismes techniques garantissant des **périodes de trêves de mail**, permettant d'avoir la certitude que les agents ne seront pas contraints d'une manière ou d'une autre de travailler au-delà des bornes horaires au détriment de leur santé ou de leurs conditions de vie.

Cela nécessite une toute autre approche que celle qui apparaît dans votre document, votre projet s'avérant infantilisant pour les agents (quantification du nombre de dossiers à traiter, degré de

motivation, autonomie organisationnelle, aptitude à gérer ses temps, confiance de la hiérarchie).

De même, par les freins économiques que vous entendez porter sur cette activité, vous instaurez une véritable ségrégation économique entre les personnels. **Pour la CGT Finances Publiques, l'administration se doit de couvrir l'intégralité des frais découlant de cette organisation**, le télétravail à domicile ne devant pas être une niche d'économies budgétaires. Nous vous le disons tout net, il est inadmissible que les agents aient à payer pour travailler, quand bien même il s'agirait de coûts indirects. La solution la plus simple serait donc que vous intégriez le principe du télétravail dans des locaux professionnels distincts du lieu d'affectation de l'agent.

Ainsi, nous entendons que les surcoûts liés aux assurances ou aux dépenses énergétiques induites, soient couverts par l'administration.

Enfin, le développement du télétravail ne devant pas conduire à isoler l'agent des collectifs de travail, il importe que le document cadre sur lequel nous souhaiterions discuter intègre également la réflexion de la communication des informations syndicales aux agents.

Public: [Archives GT](#)
[Télétravail](#)

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

Leave this field blank
