

ACCORD MINISTÉRIEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL : RETARD À L'ALLUMAGE

Un premier bilan d'étape à la date anniversaire de l'accord a été esquissé en comité de suivi, pour donner un aperçu des premières réalisations pour le moins peu abouties et des points d'attention à porter sur la mise en œuvre de certaines mesures. Ainsi, à la DGFIP, les réunions pour engager la déclinaison de l'accord ministériel, ne sont programmées qu'à l'automne 2023 !!!



FO Finances a rappelé le caractère mieux-disant qui doit prévaloir dans les déclinaisons directionnelles. Il est à espérer que le bilan de fin d'année sera plus avancé !

Profil du télétravail aux MEF

Quelques chiffres pour l'ensemble des directions de Bercy :

- entre 58% et 90% des effectifs disposent d'une autorisation des effectifs,
- les jours flottants sont privilégiés (entre 50% et 70%)
- les autorisations portent principalement sur 2 jours de télétravail/semaine (entre 1 et 2 jours à la DGFIP),
- le télétravail dérogatoire (moins de 2 jours sur site/semaine de manière régulière et sur une période donnée) concerne entre 0.9% et 1.78% des télétravailleurs.
- les recours devant les CAPN ou les TA pour refus de télétravail représentent 0.03% (21 recours), l'administration en conclue qu'il n'y a pas de refus notable du télétravail.



Pour **FO Finances**, ces données ne sont pas représentatives, puisque la plupart des refus de télétravail sont oraux et ne se matérialisent pas par un écrit. De plus, même s'il existe un refus écrit et motivé, avec la disparition des CAP locales, l'obligation de faire un recours national freine malheureusement de nombreux agents.

Sur la quasi-généralisation des jours flottants, même si **FO Finances** entend les enjeux et la souplesse qu'ils permettent dans certaines situations, il est regrettable que de nombreux services l'imposent aux agents.

FO Finances a également rappelé l'importance du collectif de travail et des travaux de l'ANACT. Le déploiement du télétravail doit associer l'ensemble du service à une réflexion collective sur l'organisation du travail et la répartition de la charge de travail entre les agents.

Formations au télétravail

Les formations au télétravail et au management hybride ont été massives pendant la crise sanitaire et se poursuivent depuis sur un rythme plus régulier, avec plusieurs formats (formations dédiées au télétravail, télétravail abordé dans

d'autres modules de formation continue ou dans les formations initiales, conférences) et plusieurs sources de formations (IGPDE, écoles de formation de chaque direction) déjà déployés au sein des MEF.

A la DGFIP, 47% des cadres A+ ont été formés au management à distance, 26% des cadres A au pilotage à distance et aux outils collaboratifs, et seulement 16% des télétravailleurs : aujourd'hui, s'il est nécessaire de former les encadrants au management hybride, **FO Finances** constate que les agents sont très peu formés alors que l'accord ministériel prévoit qu'«une formation au télétravail obligatoire pour tous les agents des MEF exerçant leur activité dans un collectif de travail comportant au moins un agent en télétravail ». La situation des services n'aide pas forcément à prendre le temps pour cette formation mais pour **FO Finances**, les conditions de vie au travail doivent être une priorité.

Fonds d'accompagnement du télétravail (FDAT)

La mise en œuvre de ce fonds, prévu dans l'accord ministériel, suit le cycle budgétaire de l'État et les premiers crédits ont été débloqués pour 2023 : la répartition, validée en janvier 2023, s'est faite sur la base des projets proposés :

- 92,5% des dépenses (2,5 millions d'€) concernent les équipements (téléphone portable, hauts parleurs, connecteurs multi-USB...) afin d'améliorer l'environnement de travail.

- 7.5% des dépenses, sont réservées à l'évaluation des conséquences du télétravail et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents (vidéo de sensibilisation à l'ergonomie, projet «le juste mail», création d'une mobilithèque pour tester le matériel avant acquisition.

Pour **FO Finances**, ce Fonds, avancée majeure obtenue dans le cadre de la négociation, doit avant tout répondre aux besoins des agents en télétravail et à l'amélioration des conditions de vie au travail.



Un an après la signature de l'accord ministériel, toutes les directions ne se sont pas appropriées ses mesures, même si depuis la crise sanitaire, le télétravail est devenu une modalité de travail commune. Les raisons en sont diverses et le blocage du dialogue social ce 1er semestre n'explique pas tout.

Deux principes demeurent fondamentaux pour **FO Finances**: le volontariat et la réversibilité. Tout aussi important est le maintien du collectif de travail, non seulement pour éviter l'isolement du télétravailleur mais également pour intégrer l'ensemble des agents à l'organisation du service.