



Télétravail : un protocole décevant



Le 1^{er} février dernier nous avons demandé le report de la validation de ce protocole télétravail car l'actualité de la crise sanitaire incitait plutôt à cadrer le télétravail en mode crise sanitaire qu'en mode dit régulier.

Malheureusement la situation sanitaire ne s'est pas améliorée depuis le 1^{er} février, au contraire elle est au même niveau qu'en avril 2020. Pourquoi donc vouloir mettre en œuvre ce nouveau protocole dès le 15 juin ?

Pour **F.O.-DGFIP**, l'urgence serait plutôt d'échanger sur le télétravail en mode « aujourd'hui ».

Dans ce cadre, il conviendrait de :

- accorder aux agents volontaires le télétravail afin de leur assurer des conditions de travail les meilleures possibles et préserver leur santé ;
- à contrario, de ne pas obliger les agents à télétravailler lorsque ceux-ci préfèrent être présents physiquement à leur poste de travail pour des raisons qui leur sont propres (isolement par

rapport à l'équipe de travail, logements exigus et conjoint également en télétravail, difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle) ;

- garantir à l'agent un équipement de travail (informatique, téléphonie) afin de lui permettre d'assurer ses missions dans les meilleures conditions possibles ;
- dédommager les agents en télétravail.

Depuis plus d'un an les agents engagent des frais pour assurer leurs missions.

Depuis le 1^{er} février, il s'est tenu un groupe de travail le 05 mars, sur une matinée. Le protocole proposé à l'avis du CTR comportait certes des annotations par rapport au document initial document initial. Mais, dans leur grande majorité, elles ne relevaient que précisions figurant dans le protocole ministériel.

Lors du groupe de travail du 5 mars (lien), les demandes des représentants du personnel ont eu pour réponse « qu'il fallait faire remonter les problèmes à la direction

générale, et que ces problèmes seraient vus au cas par cas ! Le protocole doit rester à un niveau général, des guides préciseront le détail ! »

Pour **F.O.-DGFIP**, le règlement des problèmes au cas par cas, proposé par l'administration n'est pas conforme à l'égalité de traitement des fonctionnaires. En résumé, « tout ça pour ça ! ».

Concernant notre demande réitérée d'attribution d'une indemnisation aux télétravailleurs, comme à chaque fois, on nous dit c'est du ressort de la DGAFP.

Le moins que l'on puisse dire est qu'à ce niveau là, on est beaucoup moins pressé qu'à la DGFiP. Les réunions programmées ces derniers mois ont été reportées et les personnels de la fonction publique attendent toujours pendant que dans le secteur privé l'indemnisation est chose courante. Il semblerait donc qu'à la DGAFP il soit urgent d'attendre !

Ce qui était proposé le 1^{er} février dernier n'a pas évolué.

Pour **F.O.-DGFIP**, l'agent en télétravail doit conserver ses droits, quel que soit le

lieu de travail, aussi il doit bénéficier du dispositif des horaires variables, quel que soit le jour de la semaine.

Selon le protocole, il sera possible de télétravailler dans des « tiers lieux ».

S'il s'agit d'une résidence secondaire ou du domicile d'un parent pourquoi pas.

En revanche, **F.O.-DGFIP** ne souhaite pas se transformer en travail à distance dans des espaces de « co-working ».

Nous persistons à considérer que s'il est tout à fait légitime que le responsable de l'unité de travail donne son avis, le fait que la décision d'accorder ou pas le télétravail relève de sa seule compétence pose problème.

En cas de refus, il ne restera pour l'agent en cause que le recours devant la CAP locale.

Dans la mesure où semble se profiler la disparition des CAP locales, le risque à terme d'encombrement des CAP nationales sur ce type de recours est réel et donc un délai d'instruction du recours de nature à finir par décourager les agents.

