



CTL TELETRAVAIL 12 mai 2021

**TOTALEMENT IRRATIONNABLE !**

Il n'est pas raisonnable pour l'administration de présenter un projet aussi mal cadré !

Ce jour vos représentants FO DGFIP mandatés par les collègues ont assisté au CTL présentant le nouveau cadre de télétravail et la dématérialisation sous SIRHIUS pour avis (voir document joint). Ce nouveau cadre n'était toutefois pas amendable.

La direction a présenté les statistiques liées au télétravail, il est à noter que la DRFIP du Rhône est au-dessus de la moyenne nationale en nombre de jours de télétravail. L'objectif est que 80 % des agents de la DGFIP soient dotés d'un PC portable.

Du protocole qui a été présenté, il ressort que les agents en télétravail devront être en présentiel deux jours par semaine au moins avec la possibilité de demander des jours « flottants » de télétravail (12 jours au minimum par an) ou des jours fixes (dans la limite de 2 jours de présence par semaine). Par conséquent, plusieurs options s'offrent aux agents :

- jours fixes + jours flottants, dans la limite de 3 jours par semaine,
- jours fixes (jusqu'à 3 jours).

La dématérialisation de la demande de télétravail sera effective à compter du 15 juin 2021. Pour ce faire, dans l'espace agent SIRHIUS seront créés des formulaires dédiés permettant de :

- demander le bénéfice d'un télétravail régulier ou ponctuel,
- soumettre à son chef de service une demande d'utilisation du contingent autorisé de jours flottants de télétravail,
- solliciter le bénéfice de jours de télétravail temporaire.

L'autorité décisionnaire devient donc le chef de service, rien ne transite par les services RH et les demandes se feront désormais au fil de l'eau toute l'année.

La durée du télétravail est sans date de fin, et n'est plus annuelle. Tout agent quel que soit son ancienneté peut en faire la demande. Lors d'une nouvelle affectation, une durée de 3 mois de période d'essais sera toutefois appliquée.

En revanche, il sera toujours possible et ce, à tout moment, de mettre fin au télétravail que ce soit à la demande de l'agent ou à celle de l'administration. Elle ne pourra donc pas s'opposer au retour dans les services d'un agent qui souhaite mettre fin au

télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable... à définir !  
Le chef de service peut rappeler l'agent en cas d'urgence dans un délai raisonnable, qui reste à définir !

La définition du lieu de travail est désormais élargie, il pourra s'agir de la résidence principale ou de tout autre lieu privé, qui devra être encodé dans SIRHIUS, sous réserve que l'agent puisse en cas de nécessité de service (motif d'urgence) rejoindre son service dans un délai raisonnable (qui reste à définir!!).

Pour FO le fait que le chef de service puisse refuser le choix d'une résidence demandée par l'agent pour le motif d'éloignement du lieu de travail et du délai raisonnable, dont la notion reste floue à ce jour, n'est pas recevable.

**FO DGFIP** demande que cette notion de délai RAISONNABLE soit clairement cadrée.

Une nouveauté également : à terme, il sera possible de travailler dans « des tiers lieux » (espace de coworking). On a cru comprendre que les tiers lieux contribueraient aux deux jours de travail en présentiel...

Est-ce bien raisonnable ?

Les horaires de télétravail et le choix de la résidence devront être encodés dans SIRHIUS par l'agent lors du choix initial de télétravailler. Par conséquent, si un accident survient pendant ces horaires dans le lieu choisi, il sera considéré comme un accident du travail. En revanche, en dehors de ces horaires, ce sera un accident domestique.

Par ailleurs, aucun matériel autre que l'ordinateur portable, écran de PC avec clavier et souris ou de téléphone portable suivant la mission de l'agent, ne sera fourni par l'administration, sauf prescription médicale, à charge pour l'agent de se livrer son matériel.

L'ordinateur portable suit donc l'agent quelles que soient ses affections futures et n'est plus rattaché à une direction.

Vos représentants FO DGFIP RHONE ont voté contre ce protocole. En effet l'administration n'a pas été en mesure de nous préciser :

- la notion de délai raisonnable,
- le montant des indemnités des télétravailleurs,
- le cadrage de l'organisation du travail : aucune précision sur le droit à la déconnexion, le temps de travail, le circuit du recours en cas de refus d'octroi de télétravail à un agent...

Lyon, le 12 mai 2021