



Compte-rendu du CTL du 25 mai 2021

Sur le télétravail :

Nous constatons que vous nous présentez un protocole, alors que des négociations sont toujours en cours au niveau des 3 versants de la Fonction Publique.

Cela signifie-t-il que ce protocole pourrait être modifié à court terme ?

Si c'est le cas, pourquoi nous le présenter ?

***Réponse :** le protocole a été présenté au CTR, il a donc vocation à être présenté en CTL et à s'appliquer. Il peut y avoir des modifications à la marge.*

Sur la DRFIP75, il y a entre 25 % et 30 % d'agents en télétravail chaque jour.

On attend le 9 juin pour connaître les mesures de dé-confinement assouplies, mais il n'y aura pas de retour massif dans les services, on intègre le télétravail.

Le protocole correspond à un nouveau dispositif si les agents ont pris goût au télétravail, avec un maximum de 3 jours par semaine.

Il n'y a plus de demandes en instance, mais environ une cinquantaine de nouvelles demandes.

Cela fait 1 an que le décret du 5 mai 2020 s'applique. Les discussions en cours concernent les modalités du télétravail en particulier la prise en charge du coût de cette forme de travail, mais les autres éléments sont intangibles.

Nous constatons aussi que le télétravail devient pérenne, moyennant un entretien annuel avec le chef de service, que les jours fixes et flottants sont cumulables et mensualisables.

En conséquence, nous constatons que les 2 jours de présence hebdomadaire sont en réalité purement théoriques et que les 3 jours de télétravail réglementaires sont un vœu pieux : le but est vraiment de désertifier les services.

***Réponse :** le maximum est 3 jours par semaine. Si un agent choisit 3 jours réguliers, il ne peut pas ajouter de jour flottant. S'il souhaite 1 ou 2 jours flottants, il devra choisir 2 ou 1 jour réguliers par semaine.*

Nous devons donc rappeler notre position fondamentale : nous pensons que le télétravail doit rester au choix des agents, sur la base du volontariat le plus strict, y compris sur le choix de la quotité de temps télétravaillé.

***Réponse :** les jours flottants sont destinés à faire face à des contraintes calendaires fortes comme des pics d'activité.*

Cette flexibilité sera sans nul doute imposée aux agents ce qui va à l'encontre du principe du volontariat.

Nous dénonçons également l'article 7, qui prévoit la dotation de téléphone professionnel « pour les agents appelés à répondre aux usagers ».

Nous pensons qu'un agent isolé peut se retrouver sévèrement déstabilisé au téléphone par un contribuable ou n'importe quel interlocuteur. Il n'aura alors aucun soutien possible de ses collègues ou de sa hiérarchie. C'est vraiment un danger de l'isolement et de l'abandon du collectif de travail. Nous sommes donc également opposés au « transfert d'appel systématique de la ligne téléphonique fixe professionnelle vers le portable du télétravailleur ».

***Réponse :** « Non seulement on va le faire, mais on le fait déjà ». Il y a un accueil téléphonique effectué par les télétravailleurs pendant la campagne IR, Pour l'accueil téléphonique sur rendez-vous, l'usager est identifié, l'agent sait à qui il a affaire.*

Il y a actuellement 280 téléphones portables attribués : ils sont aussi utilisés pour les contre-appels, les fiches de contact (distribuées dans les files d'attente) ou les appels sortants.

On ne peut pas intégrer un téléphone portable dans une boucle de SAID.

La rédaction est générique pour s'adapter à toutes les situations, par exemple en PCR on n'est pas dans le tout-venant.

- L'article 1 fait reposer l'éligibilité des agents au télétravail sur le chef de service, ce qui n'était pas le cas avant la crise sanitaire : pourquoi s'en remettre aux chefs de service ?

Réponse : *Il y a un phénomène de nombre d'agents à gérer en télétravail, les chefs de service sont mieux à même de gérer les modalités avec leurs agents plutôt que la direction.*

Il s'agit du principe de subsidiarité. Il y avait depuis mi-2019 un entretien avec le chef de service.

Pour appliquer le nouveau protocole, un module de formation au management d'une durée de 2 jours est prévu pour les chefs de service,

- Quels sont les lieux-tiers prévus à l'article 3 ?

Réponse : *lors de la grève des transports fin 2019-début 2020, des directions ont mis à disposition des lieux pour que des agents d'autres directions puissent télétravailler à proximité de leur domicile.*

Les espaces de co-working sont actuellement inexistantes.

La salle 119 de Réaumur a été équipée pour que des agents de directions limitrophes qui habitent Paris viennent télétravailler. Il y a eu un dispositif de communication avec le SDNC.

La salle du 1^{er} étage à NDV a été équipée aussi, mais les ordinateurs ont été enlevés. Ceux de la salle 119 ne servent à rien, ils ne sont pas utilisés.

D'autres lieux tiers plus ou moins éloignés peuvent être la résidence secondaire de l'agent, ou le centre d'intérêt, par exemple : la résidence des parents pour un jeune agent.

La direction estime que l'agent en télétravail doit pouvoir rejoindre son service dans un délai de 24h, en cas de nécessité .

- Pouvez-vous nous donner des exemples de « faute personnelle » qui empêcheraient de reconnaître des accidents de travail en télétravail ? (article 3 aussi)

Réponse : *la DG a souhaité cette formulation, qui apparaît déjà dans les conventions. Il n'y a pas de réponse générale, il y aura une analyse au cas par cas.*

- Comment calculez-vous une charge de travail équivalente en présentiel et en télétravail ? (prévu à l'article 9)

Réponse : *il appartient au chef de service et à l'agent de déterminer quel type de missions peuvent être réalisées. Il s'agit de faire une lecture défensive pour l'agent, qui inclut le droit à la déconnexion, le fait d'être joignable à certains horaires, le fait qu'il ne doit pas y avoir de suractivité des mails. Il n'y a pas de culpabilisation de l'agent.*

- Pour quels motifs l'administration peut mettre fin au télétravail d'un agent ? (article 15)

Réponse : *il n'y a pas de situation connue de rupture à l'initiative du chef de service.*

- Comment allez-vous traiter les préconisations médicales de télétravail ? Allez-vous les traiter comme des situations exceptionnelles prévues à l'article 17 ?

Réponse : *la direction applique la quotité prévue par le médecin de prévention, mais cette préconisation sera revue tous les 6 mois. Le délai d'un mois laissé au chef de service pour donner son accord sur le télétravail ne s'applique pas, mais la préconisation est quand même analysée par le chef de service.*

- Que signifie l'article 19 ?

En effet, il est écrit dans cet article que « l'utilisation de tout matériel personnel est proscrite », mais « seul l'accès aux applications disponibles derrière le PIGP, dont le webmail, est possible avec un ordinateur personnel ».

S'agit-il d'affirmer une chose et son contraire : à la fois l'interdiction et l'autorisation d'utiliser son ordinateur personnel ?

Réponse : *cet article concerne les « situations exceptionnelles » ; grèves ou intempéries majeures. C'est une situation comme en début 2020, mais l'utilisation d'un ordinateur personnel ne peut se faire que sur la base du volontariat.*

Nouveautés :

Toutes les demandes seront traitées au fil de l'eau : il n'y aura plus de campagne annuelle consacrée au télétravail. Toutes les demandes seront saisies dans SIRHIUS à partir de la mise à jour du 15 juin.

Tous les agents actuellement en télétravail devront ressaisir leur demande dans SIRHIUS.

Les agents pourront changer de modalités de télétravail en cours d'année.