



NOUVEAU DISPOSITIF TÉLÉTRAVAIL

Les nouvelles modalités

- Jours fixes ou jours flottants ou jours fixes + flottants (journée complète ou 1/2 journée)
- 3 jours maximum de télétravail avec un minimum 2 jours sur site quelque soit la quotité de travail et la modalité de télétravail (ex : si temps partiel à 80% => maximum 2 jours de télétravail par semaine).
- La demande est à saisir dans Sirhius après entretien informel avec le N+1. Le délai de réponse est de maximum 1 mois

FO est intervenue afin que le diaporama mis à disposition des agents soit complété avec des exemples chiffrés notamment sur la modalité «jours flottants»

Les jours non télétravaillables

Cette question importante pour les agents, donc pour **FO**, a fait l'objet de débats avec les responsables de bureaux présents (1B, 1C, BMRU, 2B). Le directeur du SRE, plutôt favorable par principe au blocage d'une seule journée par semaine, a néanmoins laissé le choix aux bureaux d'en bloquer une ou deux en fonction de leurs besoins. Ci-dessous, pour information, les choix des bureaux.

Une réévaluation de ces modalités aura lieu en début d'année 2022 et fera l'objet d'une présentation en CTL à la demande des OS. **FO vous invite déposer vos demandes selon les modalités souhaitées de manière à pouvoir comptabiliser le nombre et les motifs de refus en prévision du CTL de 2022**

Bureau	Choix des bureaux sur le nombre de jours maximum et les jours non télétravaillables
1A	Jeudi pour tous + le mardi pour les cadres
1B	2 jours max jusqu'en décembre 2 jours sacralisés : mardi et jeudi Jours flottants ouverts aux cadres A et aux équipes transverses
1C	2 jours max dans un premier temps 2 jours sacralisés (mardi/jeudi)
BMRU	Le chef de bureau est favorable à une seule journée sacralisée mais laissera chaque responsable d'équipe faire ce choix
2A	Les gents devront être à minima présents le vendredi ou le lundi
2B	1 jour par semaine variable selon les équipes
2C	1 jour par semaine différent selon les pôles
2D	Pas de jour déterminé compte-tenu des réunions fixes différentes selon les projets
MRA	1 jour : mardi
BFIS	Pas de jour fixe pour le bureau. A déterminer si nécessaire dans les sections
SG	Section comptable : 1 jour / semaine Section RH : 2 jours (en septembre et octobre à réévaluer)

Le lieu d'exercice du télétravail

- Tout lieu privé dès lors que l'agent puisse rejoindre son site d'affectation dans un délai raisonnable. L'appréciation du délai raisonnable était différente selon les bureaux au SRE allant de 2 heures à 1 journée. **FO** est intervenue pour que ce délai ne soit pas inférieur à 1/2 journée.

Les horaires d'une journée de télétravail

la saisie des horaires est obligatoire dans Sirhius. **FO** au niveau national comme local demande la conservation des horaires variables en télétravail. Le directeur du SRE n'a pas répondu favorablement, à ce stade, à la demande d'une des OS d'organiser un GT sur ce sujet au SRE.

Suspension du télétravail un jour de télétravail (fixe ou flottant) peut être suspendu. Le délai de prévenance est de 48h sauf cas exceptionnels et imprévisibles. Ces demandes de retours au service sont à faire par écrit (important en cas d'accident de trajet). Les règles et la formalisation des démarches en cas d'accident de travail en télétravail devront être détaillées par le SG

Le refus et les modalités de recours

- Un entretien préalable au refus est obligatoire . La notification du refus est faite dans Sirhius + un courriel à l'agent avec les motivations claires, précises et adaptées
- les modalités de recours : un recours hiérarchique devra être saisi dans Sirhius. **FO** est intervenue pour que des précisions soient apportées au diaporama à destination des agents quant aux possibilités de recours (hiérarchique, en CAP, au tribunal administratif)

Activités non télétravaillables au SRE

Il reste peu d'activités non télétravaillables au SRE. Néanmoins, certains secteurs pourraient se trouver limités à cause des outils informatiques non accessibles sans déport d'écran (VPN15) :

- les activités de recettes menées par les bureaux informatiques et métier.
- l'accueil téléphonique à cause de l'accès à PAIR. **FO** n'a pas manqué de rappeler une nouvelle fois à la direction du SRE , exemples à l'appui, la nécessité de disposer d'un accès à PAIR pour exercer cette mission en télétravail.
- les activités liées au cumul au BMRU et aux invalidités (COLVERT)

Nouvel arrivant ou télétravailleur

- Pas d'ancienneté minimale dans un poste pour accéder au télétravail
- Primo-recrutés ou nouveau télétravailleur => 3 mois maximum d'adaptation_

Télétravail en mode crise sanitaire Pas de modification des consignes. Le retour des agents vulnérables n'est possible pour le moment qu'à leur demande et après avis du médecin de prévention

La mise à disposition matériel un recensement a été effectué par les bureaux en avril dernier concernant les besoins des agents. A notre connaissance, ces demandes portaient sur : double écran, souris sans fil, sacs à dos, valises, casques, téléphones portables etc. Dans le mesure où des demandes resteraient non satisfaites, **FO** vous invite à vous rapprocher de l'assistante de prévention même si ces demandes n'ont pas de caractère médical.

Un Questionnaire télétravail sera adressé à l'ensemble des agents en novembre afin de l'exploiter lors de l'observatoire de veille sociale en février 2022.

Pour nous contacter : fo.sre@dgfip.finances.gouv.fr - 02 40 08 81 70

Vos représentants en CTL: BILLY Julie, MARIONNEAU Samantha, LAGARDE Pascal

Notre site : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/SRE/>

Indemnisation des frais liés au télétravail

Cette question ne relève pas du SRE mais de la DGAFP. Un groupe de travail, auquel la Fédération générale des fonctionnaires FO a participé s'est tenu le 1^{er} juillet durant lequel il a été proposé notamment une indemnisation de 2.50€ par jour de télétravail avec un plafond annuel de 220€. Pour plus de détails, le compte-rendu FO du GT du 1^{er} juillet et le projet de protocole à lire en cliquant [ICI](#)

FO s'est abstenu lors du vote sur la présentation du nouveau dispositif de télétravail au SRE. Pour information, ce protocole n'a été approuvé par aucune OS en comité technique de réseau. Pour FO- DGFIP :

- l'agent en télétravail doit conserver ses droits, quel que soit le lieu de travail : il doit donc bénéficier du dispositif des horaires variables, quel que soit le jour de la semaine.
- le télétravail doit faire l'objet d'une indemnisation. Or, jusqu'au 1^{er} juillet aucune avancée n'avait été faite sur ce sujet
- le protocole prévoit la possibilité 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 que cette possibilité se transforme en travail à distance dans des espaces de « co-working ».
- S'il est 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 véritablement pour l'agent en cause que le recours devant la CAP locale. Compte-tenu de la distance des CAP locales pour le SRE et de leur probable disparition à terme; on peut légitimement penser qu'entre éloignement et temps de traitement d'un recours les agents seront découragés.

RÉORGANISATION 2A/2B

Pour mémoire, lors de notre 1ère rencontre en bi-latérale avec la sous-directrice en juillet 2020, celle-ci nous répondait qu'aucun projet de réorganisation n'était prévu alors que dès septembre, les agents étaient informés d'une réflexion sur l'organisation ... Après plusieurs mois et quelques Groupes de travail avec des agents volontaires et les cadres du service, un plan d'actions et des projets d'organigrammes ont été présentés en CTL. Ci-après, l'avis FO émis en séance sur le plan d'action et les nouveaux organigrammes :

« FO-DGFIP SRE a bien pris connaissance de vos réflexions concernant l'organisation des bureaux 2A/2B, du plan d'action et des nouveaux organigrammes. Nous notons que ces organigrammes ne modifient pas fondamentalement la composition des équipes. Si votre présentation peut faire penser à un projet de réorganisation, vous l'appelez réflexion, il manque des éléments pour pouvoir porter un avis complètement éclairé sur cette réorganisation : une fiche d'impact complète. Nous réserverons donc notre avis sur ce projet d'aménagement pour un prochain bilan. Nous vous rappelons, néanmoins, l'alerte faite par l'intersyndicale du SRE quant au risque de ne pas respecter les préconisations de sécurité informatique et de faire peser des contraintes sur les collègues de l'APTR parce que la pression des travaux de la Mutualisation des SI avec la CNRACL serait trop forte.

Encore une fois, au delà d'aménagements, de réflexions, de modifications d'organigrammes, ce qui inquiète à juste titre les équipes informatiques, aujourd'hui, c'est l'avenir de leurs métiers et de leurs emplois au delà des travaux de la mutualisation des SI compte-tenu des choix qui sont faits aujourd'hui en matière de répartition des travaux, de choix de solutions techniques. Les réponses qui se veulent rassurantes ne les ont toujours pas convaincus et nous non plus ! »

Pour nous contacter : fo.sre@dgfip.finances.gouv.fr - 02 40 08 81 70

Vos représentants en CTL: BILLY Julie, MARIONNEAU Samantha, LAGARDE Pascal

Notre site : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/SRE/>