

# FICHE REVENDICATIVE



## CEN 22, 23 et 24 juin 2021 TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est une organisation du travail souhaitée par un nombre incontournable d'agents (20% selon le sondage DGFIP)

La CGT Finances Publiques est toujours au côté des agents pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail et la bonne réalisation de leurs missions, qu'ils soient en situation de présentiel ou de télétravail.

La CGT Finances Publiques exige que le recours au télétravail ne se fasse que sur la base du volontariat de l'agent.

Elle rappelle que les missions de la DGFIP sont d'intérêt général, au service de la population et de la société.

A l'inverse de l'instrumentalisation du télétravail que fait la Direction Générale pour accélérer les restructurations, accroître la productivité des agents, réduire leurs espaces de travail et les droits des agents, nos revendications CGT doivent répondre à la fois à la consolidation et au développement de nos missions de service public, à la préservation de nos collectifs de travail et au respect des droits individuels et collectifs de tous les agent-e-s... en présentiel comme en télétravail.

*Télétravail : mode d'emploi*



**I ♦ Garantir les droits des télétravailleur·euse·s sous le contrôle de leurs représentant·e·s**

- Pas de pratiques intrusives sur le contrôle de l'activité et l'utilisation d'outils de surveillance de l'activité individualisée des salariés ;
- À missions identiques, garantir un égal accès au télétravail à tous les agents d'un même service ;
- Pas de ciblage de catégorie particulière de personnel ni de mission comme étant spécifiquement concernée par le télétravail et inversement ;
- Des outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et personnelles ;
- En aucun cas le télétravail ne doit remettre en cause les droits à congés maladie et autorisations d'absence (enfants malades notamment, rdv médicaux spécialistes et soins), ni l'accès à l'action sociale du ministère ;
- Un encadrement du dispositif soumis à l'ensemble des instances représentatives du personnel comprenant un bilan annuel exhaustif du télétravail dans le cadre des CT et CHS/CT : CHS-CT et CTL pour examiner cette nouvelle organisation de travail tant au niveau des implications RH, de l'organisation et des conditions de travail que de la santé sécurité au travail, en associant tous les personnels ;
- Possibilité pour le CHSCT et les acteurs de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent·e ;
- CAPL ou CCP systématiquement pour étudier l'ensemble des demandes de télétravail (acceptations ou refus) ;
- Prise en compte des risques professionnels associés à l'exercice du télétravail dans le DUERP ;
- Effectivité de la présomption d'imputation au service des accidents de travail.

**II ♦ Une information et une formation du collectif de travail.**

- Un plan de formation spécifique pour les agents et les encadrants ;
- Nécessité de préserver le collectif de travail et le lien social : maintenir des jours en présentiel, des réunions de travail y compris des réunions mensuelles en présentiel, créer des espaces d'expression directe des agents (à développer),
- Prévoir des mesures et dispositif de Prévention de la charge de travail :
- Exiger des outils de communication et collaboratifs uniformisés permettant de maintenir les liens des agents du service entre eux et avec leur hiérarchie (développer les outils existant actuellement TCHAP, JITSI) ;
- Nécessité d'une organisation du travail (horaires, répartition des tâches) qui ne pénalise aucun membre du collectif de travail (télétravailleur ,télétravailleuse ou présentiel).

**III ♦ Conception des espaces de travail et de la politique immobilière**

- La dotation au choix de tous les télétravailleurs d'une installation fixe au domicile ou d'un PC portable, dont la taille écran est au choix du télétravailleur, permettant une navigation fluide sur les espaces métiers DGFIP ainsi qu'un téléphone portable ;
- Le maintien des postes de travail fixes sur les bureaux des télétravailleurs et des écrans nécessaires à la réalisation de leurs missions (double-écran pour certains services) ;
- L'agent a la garantie de maintien de son affectation et de retrouver son poste en présentiel et sa quotité de travail dès qu'il est mis fin au télétravail (art.5-9è alinéa)/ Pas de poste « flottant » flex-office et co-working.



#### **IV ♦ La prise en charge par l'employeur de l'ensemble des coûts liés et frais liés à la mise en œuvre du télétravail, à savoir :**

- Mise en place d'une indemnité forfaitaire pour les dépenses incompressibles ;  
Prise en charge du loyer, des frais électriques et du chauffage au prorata du temps passé à travailler à domicile (à minima sur une base de 12 m<sup>2</sup>, surface minimum de bureau), suppléments de prime d'assurance, abonnement internet haut débit ou clé 4G, téléphonique ;
- La vérification et l'éventuelle mise en conformité des installations électriques ;
- L'aménagement du poste de travail, siège ergonomique, etc.
- L'agent ne doit pas subir de réduction unilatérale de la prise en charge de l'abonnement de transport collectif par l'employeur public, (empêcher l'employeur de réduire sa quote-part à l'abonnement) ;
- maintien de la dotation en ticket restaurant.

#### **V ♦ Maintenir un encadrement du temps de travail dans les situations de télétravail :**

- Le respect des horaires de travail au cours desquels les télétravailleurs sont joignables par leur hiérarchie (indiqués dans le protocole à défaut d'inscription dans le décret d'application ministériel) ;
- Préserver le droit à indisponibilité pendant le temps de travail ;
- Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
- Le temps partiel ne doit pas être pénalisé pour l'accès au télétravail/L'accès au télétravail ne doit pas être pénalisé par le temps partiel ;
- Mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, dans un cadre collectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agent-e-s ( avec des périodes d'interruption des messageries et des applications professionnelles).

#### **VI ♦ Droit syndical et Instances représentatives du personnel**

- Le droit syndical doit s'exercer à l'identique que l'agent soit en présentiel ou en télétravail (droit à l'HMI, à l'information, aux réunions syndicales) ;
- Possibilité de venir en présentiel avec prise en compte du temps de transport lors d'HMI sur lieu de travail ;
- Aucune entrave quant à l'organisation d'hmi en visio, pour un site, plusieurs, départementales ou nationales ;
- Les organisations syndicales doivent disposer par l'employeur des moyens et outils pour mener sans entrave l'activité syndicale dans le contexte de télétravail ;
- Avoir un observatoire du télétravail en lieu et place d'un comité de suivi ;
- Conserver les droits réels à l'information, la formation syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.



### VII ♦ Prendre en compte les situations particulières :

- Maintenir et développer le dispositif exceptionnel de télétravail à domicile pour des raisons médicales ou sociales graves, au-delà du simple dispositif d'aménagement de poste défini à l'article 26 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Prise en compte des situations familiales particulières dans l'accès au télétravail ;
- Prendre en compte le handicap et porter la question des aidants familiaux qui doivent bénéficier d'un accord de droit à leur demande de télétravail, les jours de télétravail pouvant être flottants ;
- Les droits des femmes enceintes (droits antérieurs et postérieurs au congé de maternité) doivent être respectés pour toutes y compris les télétravailleuses : La base de réflexion est par exemple la réduction du temps de travail d'une heure par jour ou les droits pour allaiter, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

### VIII ♦ Droit des femmes

- Prévoir des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales et une prise en charge médico-sociale et psychologique par l'employeur.

