



**CGC-DGFIP**

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69

Site : [www.cgc-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)

Adresse mail : [cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr)

Le +syndical



## TÉLÉTRAVAIL A LA DGFIP : ENCORE ET TOUJOURS EN EXPERIMENTATION !

La CFE-CGC DGFIP s'est toujours prononcée en faveur de cette nouvelle façon d'exercer ses fonctions.

La CFE-CGC DGFIP regrette le retard pris par notre direction pour mettre en œuvre ce dispositif.

En effet, le télétravail dans la fonction publique avait été introduit dès 2012 dans la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet (article 133) pour les fonctionnaires relevant de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le décret n° 2016-151 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature judiciaire est quant à lui paru le 11 février 2016.

Il aura donc fallu attendre plus de quatre années pour que soit publié l'arrêté ministériel du 22 juillet 2016 qui organise le télétravail au sein de notre ministère.

Il détermine notamment :

- les activités éligibles ;
- les règles relatives à la sécurité des systèmes de l'information ;
- les règles relatives au temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts de l'exercice en télétravail ;
- les modalités de formation aux équipements ;
- la durée de l'autorisation qui doit être d'une durée inférieure à un an.

## Rappelons l'existant :

Avant même l'arrêté ministériel organisant le télétravail dans notre ministère, la DGFIP avait déjà utilisé ce dispositif au profit de 31 agents.

L'ensemble de ces agents étaient confrontés à une situation médicale ou familiale particulièrement difficile ( 27 sur des critères médicaux et 4 sur des critères sociaux ou familiaux).

Nous ne pouvons que saluer cette décision même si de nombreux syndicats étaient contre en 2015 faute d'arrêté.

## Qu'en est il aujourd'hui ?

Si notre administration est certes courageuse, elle n'est pas téméraire pour autant car une nouvelle expérimentation est lancée.

Pourquoi lancer une nouvelle expérimentation alors que les textes permettent de généraliser le télétravail ?

Convenons cependant que le sujet mérite une attention particulière car elle réforme en profondeur l'organisation du travail et les relations hiérarchiques.

## Qui peut en bénéficier ?

Comme auparavant, l'ensemble des agents sur critères médicaux, sociaux ou familiaux,

S'y ajoute, une nouvelle expérimentation sur la base d'un éloignement important entre domicile et lieu de travail, pour les personnels exerçant dans certaines directions (DISI Paris-Normandie, Essonne, DRESG, Seine-et-Marne, Cantal et Savoie).

## Quel partage entre télétravail et travail sur son lieu d'affectation ?

L'activité en télétravail ne peut excéder trois jours par semaine ou douze jours par mois et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou huit jours par mois.

## Dans quelles conditions devient-on télétravailleur ?

Sur demande écrite de l'agent dans laquelle figure notamment les modalités d'organisation souhaitées, les jours de la semaine concernés en télétravail et le lieu d'exercice.

En effet, télétravail ne signifie pas nécessairement travailler à son domicile. Le télétravail peut être exercé dans des locaux distincts de l'employeur public.

La direction apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et peut :

- accorder l'autorisation pour une année, renouvelable par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

Une convention est alors signée entre les deux parties qui prévoit une période d'essai de trois mois, elle est résiliable à n'importe quel moment par l'agent ou la direction, sous certaines conditions.

- refuser la demande initiale ou de renouvellement. Dans cette situation, un entretien doit être accordé au demandeur et la décision doit être motivée.

La Commission administrative paritaire peut être saisie par l'agent demandeur.

### Quels moyens ?

La direction dotera l'agent d'un ordinateur portable équipé de windows 7 et disposant d'un accès VPN afin d'accéder aux applications DGFIP.

En contrepartie, l'agent devra disposer d'un espace de travail et fournir une attestation d'assurance prenant en compte son activité de télétravail à domicile.

**Nous ne pouvons que rappeler l'article 133 de la loi 2012-347 du 13/03/2012 qui impose à l'employeur de prendre en charge la totalité des coûts du travail à distance.**

**Il est donc anormal que l'agent prenne en charge les surcoûts induits (chauffage, assurance habitation, imprimante et ligne téléphonique...).**

### Quel calendrier ?

- **Novembre 2016 à mars 2017** : déroulement de l'expérimentation ;
- **Chaque mois** : point d'étape réalisé par le bureau RH-2C avec chaque direction ;
- **Mars 2017** : bilan et adaptation du dispositif de mise en œuvre du télétravail et présentation du bilan de l'expérimentation en GT en présence des représentants des personnels.



**Pour recevoir des informations de la CGC DGFIP sans obligation d'adhérer**

**[Renvoyez nous par courriel votre demande expresse à cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr)**