



Le + syndical

**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 TELETRAVAIL : UN DROIT POUR TOUS ! De l'exception thérapeutique à l'extension homéopathique ...

Le 27 novembre 2017 s'est tenu un groupe de travail dirigé par M. Mauboussin, chef du bureau RH2C, relatif à l'expérimentation du télétravail dans les services centraux.

En préambule M. Baudoux, élu CFE-CGC au CTL des services centraux rappelle que le télétravail trouve son origine dans la loi du 12 mars 2012, dite loi « Sauvadet ».

Il précise que la CFE-CGC est l'un des rares syndicats favorable à cette nouvelle organisation du travail. La CFE-CGC regrette le retard pris dans son application.

M. Mauboussin a indiqué que la DGFiP avait attendu le décret d'application paru le 11 février 2016. Dans la suite, le dispositif a été mis en place rapidement s'agissant du télétravail thérapeutique. Il a été également expérimenté auprès d'un échantillon de 150 personnes à compter du 10 novembre 2016.

Une deuxième phase expérimentale commencera début 2018 auprès de 150 personnes supplémentaires.

La CFE-CGC indique que 300 personnes représentent 0,3 % de l'effectif. De fait, la faible extension de l'expérimentation va déboucher par exemple sur un « *numerus clausus* » de 10 bénéficiaires dans les services centraux.

Les principes de base du télétravail à domicile sont :

- un contrat de confiance entre l'agent et sa hiérarchie ;
- des outils à l'encadrement et à l'agent de façon à maintenir la cohésion de l'équipe que le travail soit individuel ou collectif ;
- un droit à la déconnexion ;
- une bonne appréciation de la charge de travail ;
- une prise en compte de la sécurité informatique ;
- une analyse du risque spécifique évoqué dans le DUERP (l'accident de service sera présumé dès lors qu'il intervient sur la plage horaire et l'accident de trajet y compris lors des déplacements au restaurant administratif) ;
- une organisation du travail repensée.

M. Mauboussin rappelle la procédure à suivre :

- l'agent exprime à sa hiérarchie sa volonté de télétravailler ;
- l'accord est formalisé par une convention signée par l'agent, le chef de service et la direction pour une durée d'un an, assortie d'une période d'essai de 2 mois. On y précise notamment les journées de présence sur le lieu de travail habituel. Ces dernières sont pour un temps plein d'au moins 3 jours par semaine ou de 12 jours par mois. Ce calcul ne fait pas obstacle au temps partiel ;
- hors période d'essai, le télétravail peut être interrompu avec un préavis de deux mois. Une surcharge de travail exceptionnelle dans le service peut toutefois justifier une interruption ponctuelle du dispositif ;
- la convention doit être renouvelée expressément chaque année ;
- le refus de la demande doit être motivée mais ne fait pas l'objet de recours en CAP.

Sur les conditions matérielles, l'agent doit disposer à son domicile :

- d'une ligne Internet ;
- d'une assurance habitation ;
- d'un certificat de conformité électrique du local.

Le CHSCT est compétent sur l'organisation matérielle du télétravail. Il peut, avec l'accord exprès de l'agent se déplacer en délégation à son domicile.

Le chef de bureau a fait un retour sur les dispositifs existants :

- le télétravail thérapeutique concerne les personnels atteints de maladies graves, ou ayant des enfants ou des parents malades. Ce dispositif va perdurer. À ce jour, 99% des demandes sont acceptées ;
- le télétravail expérimental concerne actuellement un panel de 150 personnes (50 % des demandes ont été acceptées). Cette population est constituée à hauteur de 49 % par la catégorie A, 35 % par la catégorie B et 14 % par la catégorie C. 77% des bénéficiaires sont âgés de 40 ans et plus. 79% des bénéficiaires sont à temps complet. 70% des bénéficiaires sont des femmes.

M. Mauboussin précise que le télétravail concerne en priorité des agents expérimentés dont la mission ne nécessite pas une présence physique permanente dans le service. Il rappelle également que l'agent doit pouvoir rejoindre sa résidence administrative à tout moment de la journée si nécessaire.

Puis, il expose les motifs qui rendent, à son sens, le télétravail incontournable :

- renforcer le collectif ;
- repenser les rapports hiérarchiques ;
- apporter de l'attractivité à la DGFIP pour trouver de nouveaux candidats.

Mais il admet que les mentalités doivent changer. Trop de directions considèrent encore qu'un télétravailleur est moins productif. Ces expérimentations prouvent le contraire même si l'objectif premier n'est pas d'augmenter la productivité mais d'améliorer la qualité de vie au travail.

La CFE-CGC constate qu'elle a un interlocuteur favorable à cette nouvelle organisation du travail.

Toutefois réserver le télétravail à dix personnes dans les services centraux est insuffisant, car les personnels des services centraux sont en attente d'une généralisation du télétravail, solution permettant de pallier la saturation et les dysfonctionnements des transports collectifs.

### **Le télétravail dans les services centraux :**

Deux services seront concernés : RH2B et DGSSI ;

Début décembre 2017 : recensement des 10 volontaires ;

Fin 2017/début 2018 : signature des conventions ;

Sont a priori exclus « *ex officio* » du dispositif, tous les services réalisant des écritures comptables ou des ordres de paiements : par exemple, les services d'ordre « CHORUS » (demande de l'AIFE).

Matériel : un ordinateur portable crypté, avec un accès sécurisé VPN au réseau et aux applications de la DGFIP, sera mis à disposition des télétravailleurs en lieu et place de leur ordinateur de bureau. Toutes les applications du portail applicatif sont accessibles en télétravail. Par contre, il n'y a qu'ILIAD qui est accessible depuis le serveur MMA.

Pour des raisons de sécurité, il est interdit d'emporter des documents professionnels au format papier. Afin d'assurer le droit à la déconnexion, certains services (courriel) sont rendus indisponibles.

Les chefs de service ont été conviés à un groupe de travail sur trois séances. Un guide exhaustif (26 thèmes abordés) est en cours de rédaction. La réflexion de l'administration s'est fondée sur une étude comparative des expériences de la Ville de Paris, de la Poste, du conseil départemental de l'Isère et de la BNP Paribas.

### **Le télétravail dans les services informatiques :**

Au sein du service SI comme sans doute aussi dans les ESI, des problèmes spécifiques d'architecture des environnements de travail ne permettent pas d'y implémenter telle quelle la solution retenue. La question reste à l'étude. Les informaticiens devront attendre...



**La CGC DGFIP se bat à vos côtés pour défendre vos droits.**  
**Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP**  
**Renvoyez par courriel votre demande expresse à**  
**[cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr)**