Le Télétravail (TT) est un sujet impactant et c'est le début d'une transformation plutôt que la fin. Tel qu'il est mis en œuvre c'est un franc succès, face à l'énorme demande des agents : cela devient quasiment la norme et le taux de refus est très faible.

Autocensure des agents : les refus des chefs de services portent plus sur les modalités d'exercice du TT que sur l'acceptation du travail en lui-même.

Distorsions des nombres de refus : les chiffres papiers ne sont pas « trafiqués ». Ils résultent de la codification SIRHIUS qui compte deux fois les jours fixes et flottants. Il n'y a pas été constaté de refus industriels. L'auto-censure existe peut-être, mais il y a aussi des missions non télétravaillables comme l'accueil. Par ailleurs, 40 refus sur 100 000 agents pour manque d'autonomie, c'est plutôt rassurant !

Situations différentes au regard du télétravail : si le TT est possible pour certains services dans un département et pas dans un autre, cela va se savoir très vite. La direction générale examinera les cas exclus.

Refus à cause du niveau de charges : le TT augmente la productivité donc le refuser au motif que le service est trop chargé n'est pas recevables. Seule la nature du travail peut être le motif sur refus.

Pas de remontée de travaux de l'ANACT : l'administration y travaille. Le rythme de ses travaux sera donné par l'ANACT. Des rendez-vous sont prévus dans le calendrier via les CNS. Nous sommes aussi impatients que vous !

Référents interrogés plutôt que les agents : il existe un observatoire interne qui nous donnera des informations. Il n'est pas toujours facile de questionner les agents sans les lasser.

Contexte 5ème vague : en ce moment même le secrétaire général réunit les fédérations en audio. Le message jusqu'à hier était la position gouvernementale, c'est-à-dire pas de TT de crise mais celui de droit commun. On verra quelle déclinaison sera faite. C'est à la demande de l'agent que la quotité peut être augmentée, dans les limites réglementaires de 3 jours et ceux qui ont opté pour les jours flottants pourront utiliser leur réserve.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Le port du masque est effectivement en baisse. C'est de la responsabilité de tous de veiller au respect des gestes barrières. Merci aux organisations syndicales d'y contribuer.

Pourquoi un protocole national ? Parce qu'il faut un cadre pour les chefs de services, qui ne doivent pas faire ce qu'ils veulent.

Réécriture de l'histoire : la direction générale n'aurait pas été au niveau avant la crise sanitaire ? A ce moment-là, il y avait peu de demandes de TT et le contrat d'objectif et de moyens (COM) prévoyait un objectif visant à multiplier son niveau par trois. Cet objectif paraissait ambitieux à cette époque. Les 2 jours de formations avaient été programmés avant même le COM. Nous avons été dépassés par les demandes au moment de la crise.

Matériel informatique:le matériel est un élément de la productivité, et tout va s'homogénéiser avec le temps.

INTERVENTIONS DE LA CGT

La direction générale a-t-elle prévu un plan de continuation d'activité (PCA) pendant la crise sanitaire qui s'annonce.Les agents ont besoin d'être rassurés.

S'agissant du DUERP, c'est la première année où l'on pourra consulter les agents après un an de TT. Quels sont les risques à identifier ?

La réduction des surfaces, ainsi que le niveau d'équipement disparate selon les départements (taille des écrans 13 pouces, téléphones…) posent problèmes. Une revue des matériels déployés est à prévoir pour les compléter y compris au niveau ergonomique.

Par ailleurs nous vous confirmons que certains refus sont bien liés au niveau des charges et aux problèmes d'effectifs (direction en Ile de France)

Nous intervenons à nouveau sur la disparition dans le protocole du dispositif de télétravail pour les agents en situation médicale ou sociale grave qui a permis depuis 2011 leur maintient dans l'emploi. Celui-ci est remplacé par des aménagements de poste par la médecine de prévention qui exclue les situations sociales graves.

RÉPONSES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Les PCA ont été mis à jour et sont prêts.

Décalage entre bilan chiffré et ressenti du terrain : on vient d'assister à un déploiement important du TT à la DGFIP, mais seulement depuis trois mois en mode pérenne. Des guides et des formations ont été mis à disposition. Il est trop tôt pour tirer un bilan. Il faudra des outils ad hoc, ce qui n'était pas l'objectif de ces fiches. On attend les retours de l'ANACT et de l'observatoire interne. Quant au management, il doit être formé et disposer d'outils appropriés et adaptés aux différents métiers, pour piloter le travail à distance. Cela ne veut pas dire qu'il est nécessaire que toutes les applications doivent être télétravaillables à 100%.

Égalité d'accès : nous serons très attentifs aux refus motivés, mais on ne peut pas considérer qu'il y a une résistance collective, systématique ou pour des raisons culturelles. Notre attitude reste : pas de refus pour de mauvaises raisons. C'est possible ou cela ne l'est pas, en fonction des missions. Il n'existe pas de droit au télétravail.

Télétravailleur type: Oui, vous avez raison si vous calculez en fonction de la représentativité des corps, il s'agit d'une femme A entre 40 et 49 ans et non pas un femme B entre 50 et 62 ans.

Temps partiel: Nous n'avons pas d'éléments de réponse sur l'incidence du temps partiel sur

l’attribution du télétravail.

Télétravail dans l’encadrement : il est limité à 1 jour, car la proximité avec les agents est nécessaire. Il n’est pas possible de détailler la typologie des cadres en télétravail.

Mise en œuvre sur le territoire : elle est plutôt homogène puisque le taux moyen est de 25% et ne révèle pas d’extrême. On examinera les variations dans le temps pour détecter les problèmes.

Aspect immobilier : le sujet est devant nous, il est trop tôt parce qu’il peut y avoir des retours en arrière. Il faut de la visibilité pour s’y attaquer. La DIE a déjà écrit sur le sujet et dans le dernier protocole d’accord , il existe un fonds pour financer des actions sur les conditions de vie au travail.

Travail asynchrone en mode télétravail(désigne un système qui rompt avec celui des journées de travail à heures fixes en mode télétravail): il y a d’autres sujets à régler avant.

Attractivité : selon les statistiques, les jeunes sont moins attirés que les autres par le TT. Peut-être ont-ils besoin de plus de contacts sociaux ?

DUERP : les réunions sont prévues cette année. Il y aura 3 thématiques imposées, lors des réunions avec les chefs de services. : TT, réorganisations et crise COVID au-delà des risques habituels abordés. Un support de méthode a été diffusé aux chefs de services.

Aménagements de poste de travail sur situations sociales graves : nous pourrons éventuellement réintégrer un dispositif lors du toilettage du protocole télétravail .

fichiers: Télécharger cr_gt_teletravail_06_12_21.pdf (279.09 Ko)

Public: Infos / actions
GT 2021
Télétravail

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *