



## **Télétravail**

### **Groupe de travail prévu le 6 décembre 2024**

Cette synthèse est élaborée à partir des fiches transmises par l'administration pour le groupe de travail « télétravail » prévu le 6 décembre 2024.

Cela faisait plus de deux ans que la DGFiP n'avait pas tenu de groupe de travail sur le thème du télétravail (4 novembre 2022).

Une négociation « télétravail », dans l'optique de signer un accord télétravail à la DGFiP, avait été annoncé pour 2023. La première réunion, sans cesse repoussée, avait été inscrite à l'agenda social pour le 6 avril 2023.

Mais de négociation « télétravail » finalement, il n'y aura pas. La DGFiP va donc conserver un simple protocole.

Devant cette impossibilité de mettre en place une négociation, l'administration s'est résolu à programmer un groupe de travail le 6 décembre 2024.

#### **I – Le bilan du télétravail en 2024**

Nous n'allons pas nous attarder sur le bilan 2024 du télétravail.

Ce qu'il faut retenir c'est que 61 % des agents dispose d'une autorisation de télétravail et que 36 % des agents télétravaillent chaque semaine.

La formule des jours flottants est privilégiée. L'administration indique que c'est pour sa souplesse.

À l'UNSA DGFiP, nous préférons dire que c'est plutôt parce que le dépôt des jours flottants est soumis à l'appréciation du chef de service et que cela permet donc de limiter le nombre de jours pris dans la semaine. C'est une disposition qui permet avant tout une adaptation aux besoins du service. Contrairement aux jours fixes qui privilégient l'organisation de l'agent.

Seulement 82 refus d'autorisations de télétravail (32 pour incompatibilité avec le fonctionnement du service ; 40 pour manque d'autonomie de l'agent ; 6 pour activités non éligibles ; 2 pour éloignement du lieu d'exercice du télétravail ; 2 pour matériels indisponibles) ont été recensés. 24 agents ont exercés un recours mais seulement 1 seul est allé devant la CAP compétente.

Pour l'UNSA DGFIP, ces chiffres de refus sont sous-estimés car ils ne prennent pas en compte les modifications des demandes d'autorisations de télétravail imposées par les chefs de service pour éviter un refus et donc une possibilité de recours.

En matière de formation (management à distance ; manager les télétravailleurs ; devenir télétravailleur), le nombre d'agents formés n'est pas à la hauteur au regard du nombre de télétravailleurs et du nombre de cadres A et A+ formés. Sur les 30000 cadres A de la DGFIP, moins de 18 % ont suivi, dans le cadre de la formation continue, la formation manager les télétravailleurs. En fait, ce sont les stagiaires à l'ENFiP qui sont les mieux formés sur le télétravail car c'est un enseignement qui fait parti de leur socle de formation initiale.

Enfin, pour terminer son bilan, l'administration n'a pu s'empêcher d'inscrire en gras que le télétravail était aussi un coût en indiquant le montant d'allocation forfaitaire de télétravail (AFT) versé au titre de la période du 01/10/2023 au 30/06/2024.

L'UNSA DGFIP rappelle qu'elle demande l'augmentation du montant de l'AFT (actuellement 2,88 € par jour de télétravail) et son déplafonnement (actuellement, plafonnement à 253,44 € par an, soit 88 jours de télétravail).

## **II – L'actualisation du protocole télétravail de la DGFIP**

Faute d'avoir pu négocier et signer un accord, l'administration se résout à mettre à jour le protocole DGFIP.

L'administration en a profiter pour intégrer d'autres dispositions :

- sur la mise en œuvre du télétravail exceptionnel ;
- sur les activités éligibles ou pas au télétravail ;
- sur le caractère obligatoire des formations ;
- sur la définition des tiers-lieux (uniquement dans des locaux des directions des MEF ou d'autres administrations publiques ; cartographie nationale à paraître) ;
- sur la plateforme collaborative NOVAE ;
- sur les accidents de trajet liés à la pratique du télétravail ;
- sur le droit à la déconnexion ;
- sur la nécessité d'associer régulièrement l'ensemble du service à une réflexion collective sur le télétravail en s'appuyant sur l'outil de diagnostic conçue par l'ANACT ;
- sur une période d'adaptation au télétravail de 3 mois maximum (pour rappel, tout agent peut faire une demande de télétravail sans qu'il soit nécessaire de justifier d'une durée minimale d'ancienneté dans le poste) ;
- sur la prise en compte des situations particulières (état de santé, handicap, grossesse, proche aidant) ;
- sur la réversibilité de l'autorisation de télétravail (possibilité pour l'agent d'y mettre fin dans un délai plus court que le délai réglementaire de 2 mois mais sans être inférieur à 48 heures) ;
- sur l'équipement ergonomique (si un agent dispose, sur prescription du médecin du travail, d'un équipement ergonomique dans son service, il doit bénéficier du même équipement sur son lieu de télétravail dans le cadre d'un télétravail régulier) ;
- sur la mise en place d'une lettre de mission pour chaque référent télétravail (national et local).

Pour l'UNSA DGFIP, la mise à jour du protocole DGFIP s'imposait. Nous accueillons favorablement la disposition visant à rendre obligatoire les formations sur le télétravail (manager les télétravailleurs, devenir télétravailleur).

Pour le reste, il s'agit de la transcription dans le protocole DGFIP de dispositions de l'accord télétravail Fonction publique du 13 juillet 2021 et de l'accord ministériel du 11 juillet 2022 qui s'appliquaient déjà sans être inscrites dans le protocole.

### **III – Le droit à la déconnexion**

Ce droit est garanti par les accords Fonction publique et ministériel.

La DGFIP, pour garantir l'effectivité de ce droit met en place certaines mesures :

- Au plan technique, affichage d'une fenêtre d'alerte en cas de tentative de connexion le soir et le week-end ;
- Une fiche « Le droit à la déconnexion : une responsabilité partagée par tous » (jointe en annexe).
- Dans le guide « Télétravail à la DGFIP : points de repère pour les managers », une fiche apportant des préconisations pour que l'encadrant puisse adapter son management.
- D'un point de vue réglementaire, un rappel que les horaires de joignabilité du télétravailleur sont définies en concertation entre l'agent et son chef de service et actées dans l'autorisation de télétravail.

L'UNSA DGFIP se bat pour le respect du droit à la déconnexion. Malheureusement, certains chefs de service s'affranchissent de ces mesures et nous devons régulièrement intervenir pour rappeler les bonnes pratiques. Nous regrettons par ailleurs que nos alertes mettent autant de temps à être prises en considération par l'administration. Nous demandons également que les chefs de service concernés soient systématiquement envoyés en stage (présentiel et pas e-formation) afin de les rappeler à leurs obligations en matière de gestion du télétravail dans leur service.