

LE PROTOCOLE TÉLÉTRAVAIL À LA DGFIP ET SA DÉCLINAISON LOCALE.

Ou la Dgfiip est pressée donc les directions locales se hâtent...

Sous l'impulsion de la Direction Générale, le «nouveau cadre réglementaire du télétravail et de la dématérialisation de la demande sous SIRHIUS » a été mis à l'ordre du jour du Comité Technique Local du 1^{er} Juin 2021 dans le 47.

Sauf que les discussions Fonction Publique entre les organisations syndicales représentatives et la Ministre sont en cours, avec pour «deadline» (**date limite**) comme disent les managers affairés... la fin de l'été.

Alors d'où cette précipitation de la DGFIP à mettre en œuvre son protocole ?

Peut-être ne veut-elle que notre bonheur ? Puisque nous sommes heureux au travail, nous devons l'être aussi en télétravail. Et le bonheur peut être aussi simple qu'un cadre réglementaire. D'où sa précipitation.

Et tant pis pour la hiérarchie des normes et les discussions en cours à la Fonction Publique.

D'aucuns pourraient penser que la DGFIP s'inscrit dans un mieux disant par rapport au ministère de la transformation de la fonction publique lequel, il est vrai, n'a comme ambition que de casser la fonction publique de carrière.

Pourtant le zèle avec lequel la DGFIP applique le recul des droits et garanties des agents ne laisse que peu de place au doute. (Cf fin des CAP de mutation, de promotion, omerta sur les emplois vacants, etc.).

Par exemple dans le protocole de la DGFIP, rien sur la prise en charge des coûts du travail à domicile. Madame BORNE Elisabeth, ministre du travail qui fait la chasse aux droits des privés d'emplois et des précaires, le dit elle même-: "La règle est que cela ne doit pas être un coût pour le salarié" (France Info le 11 février 2021).

Alors évidemment, nous ne sommes pas dupes des raisons qui poussent la DGFIP et par voie de conséquence, notre direction locale : le télétravail apparaît comme un amortisseur – voire un facilitateur – du démantèlement du réseau (NRP) et du ras-le-bol des agents face à la dégradation des conditions de travail dans les services. La fameuse « opportunité » de la crise sanitaire pour atteindre les objectifs du contrat de moyens (**COM**) de notre administration explique aussi cet empressement. (voir rapport Bonnet sur l'Accueil Juillet 2020).

Mais dans l'attente d'un monde dystopique aux relations sociales dématérialisées, avec des usagers virtuels et des missions démétropolisées dans des entités lointaines, demeurent ceux qui n'ont pas pu prendre la navette sans escale pour internet : ils restent là, les bras ballants, c'est la dématérialisation du concret dans le rêve de Cétautomatix, comme la déclaration des revenus que même si tu te connectes, t'as rien à faire même pas à valider. Plug and paye !

Il y a donc, encore et toujours, cette période de friction qui nécessite de recevoir du public ou des partenaires institutionnels, même si tout est fait pour les détourner : les quidams au tabac, les régisseurs à la Poste. Et puis toutes les tâches matérielles qui demeurent et qu'il faut bien accomplir.

POUR EN REVENIR CONCRÈTEMENT AU PROTOCOLE ...

Aux chefs de service de se débrouiller et de gérer, hein ... Lesquels chefs de service se voient de plus en plus confier le « sale boulot » des règles de gestion.

Y compris pour le télétravail dans le cadre du protocole de la DGFIP. C'est donc eux qui vont décider, seuls. Pas d'accompagnement dans le choix. Comme demain avec le Rifseep et le salaire au mérite ?

C'est vrai que les états majors sont rarement au front...

Si vous êtes un candidat au télétravail, c'est là qu'il vous faut faire attention à vos droits !

Le protocole soumis aux CTL reprend le document cadre présenté au comité technique ministériel le 18/12/2020, lequel s'appuie sur le décret 2016-151 modifié par le décret 2020-524 du 5 mai 2020.

S'appuyant sur la dématérialisation de la demande sous SIRHIUS, le protocole vante le mérite d'un « circuit court » (!) autour de 2 acteurs : l'agent-demandeur et le chef de service.

Sauf que le cheminement imposé peut vous conduire à ne plus pouvoir ensuite faire valoir votre droit de recours permettant la saisine de la commission administrative paritaire en cas de refus !!

Voilà ce que propose le protocole soumis aux CTL des directions locales

- Etape 1 : l'agent exprime le souhait de télétravailler.
- Etape 2 : entretien informel avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.
- Etape 3 : saisie de la demande dans SIRHIUS
- Etape 4 : validation ou rejet dans SIRHIUS.

Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser lors de l'entretien informel sa demande de télétravail ne va pas forcément saisir sa demande dans SIRHIUS.

Pas de demande dans SIRHIUS, pas de rejet, pas de recours en CAP...

Pour la CGT FiP 47, c'est clair : même en cas de refus lors de l'entretien informel, VOUS DEVEZ ABSOLUMENT SAISIR VOTRE DEMANDE DE TÉLÉTRAVAIL DANS SIRHIUS !

Ainsi, le refus, pourra faire l'objet, de droit, d'un recours en CAP si vous le souhaitez. C'est bien ainsi que le prévoit le décret (modifié) de 2016 : «L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent». Donc l'informel ne doit pas primer sur le décret et il faut surtout, saisir sa demande.

SINON, LES AUTRES NOUVEAUTÉS DU PROTOCOLE

- Fin du télétravail à 4 ou 5 jours sur 5, sauf pour les personnes vulnérables dont le dispositif est prolongé jusqu'au mois de septembre. Les agents sont amenés à effectuer 1 à 3 jours de télétravail / semaine.
- mise en place de jours « flottants » (au moins 12 par an),
- **Obligation de déposer sa demande de télétravail dans SIRHIUS à partir de l'ouverture de la campagne le 15 juin**
- Obligation de définir des lieux de télétravail dans SIRHIUS : si le chef de service estime que celui-ci est trop éloigné, il pourra être amené à refuser la demande de télétravail. En réalité avec une définition aussi floue, chacun fera comme il voudra en fonction du responsable.
- Aucun financement supplémentaire n'est envisagé pour les télétravailleurs dans le protocole (idem sur les frais de repas).
- Emports de documents des services : « Aucun document professionnel sensible ne doit être déplacé ». Et comme sensible n'est défini nulle part, cela veut dire que chaque chef de service fera comme il voudra (et les agents aussi ?). Par contre, qui paiera si les documents sont perdus ? Rien n'est indiqué à ce sujet !
- En cas de refus de télétravail, celui-ci sera notifié dans SIRHIUS. Le refus de télétravail peut être contesté lors d'une Commission Administrative Paritaire (CAP). On apprécie de savoir qu'on peut faire une réunion officielle pour refus de télétravail alors qu'on nous a supprimé les CAP pour les mutations.
- Certaines tâches resteront non télétravaillables : le télétravail reste injuste tant qu'une partie des agents en est privé en fonction de leurs missions.
- Création d'une période de réserve de 3 mois pour les télétravailleurs : le chef de service peut décider de révoquer le télétravail d'un agent (stagiaire, titulaire ou contractuel) s'il considère que durant les 3 premiers mois d'application l'agent n'a pas fait la preuve de son autonomie.
- Recours au télétravail temporaire : afin de pouvoir continuer à travailler malgré les « crises sanitaires, intempéries, grèves des transports... », la DGFIP pourra débloquer du télétravail temporaire pour ceux qui le souhaitent.

**POUR TOUTES QUESTIONS, REFUS, PROBLÈMES, ETC,
CONTACTEZ LA SECTION CGT 47 : cgt.ddfip47@dgfip.finances.gouv.fr**