



Compte-rendu du CHS-CT du 24/01/2017

Ordre du jour : Test de télétravail dans l'Essonne avant sa généralisation

Rappel que ce test se fera pour quelques mois.

Il a pour but un ajustement des différents facteurs (conditions de travail, matériel, travail à réaliser) pour que la généralisation intervienne à compter du 1^{er} septembre 2017.

Présentation du télétravail par la direction :

1/ Il a été rappelé le cadre réglementaire du télétravail :

- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (application à la fonction publique)
- Décret n°2016-151 du 11 février 2016 (modalités de mises en œuvre dans la fonction publique)
- Arrêté du 22 juillet 2016 : application du décret à notre Ministère.

Jusqu'à présent, seuls 80 agents à la DGFIP bénéficiaient du télétravail pour des motifs ou circonstances très particulières.

2/ Définition du télétravail :

- travail qui peut être réalisé dans les locaux de l'employeur, par un agent volontaire de façon régulière, à son domicile.

3/ Les principes :

- Demande de l'agent avec accord du chef de service plus celui de la Direction,
- Le travail s'effectue au domicile de l'agent,
- durée : 3j max / semaine ou 12j max / mois,

La durée est limitée à un jour pour la phase de test

- Les droits et obligations sont les mêmes que les personnels travaillant sur site.

4/ Conditions de mises en œuvre

- L'intérêt du service reste prédominant .
- l'agent doit disposer d'une ligne téléphonique, d'un accès internet et d'un espace de travail.
- Il disposera des applications à distance nécessaires.
- Un PC portable lui sera mis à disposition, avec maintenance sur le lieu de travail (et non au domicile)

Une formation sur l'utilisation du PC sera effectuée par la CID pour chaque télétravailleur, sur chaque site.

- Il peut être mis fin au télétravail avec un préavis de 2 mois à la demande du télétravailleur ou pour nécessité de service par l'administration (délai de prévenance réduit)

5/ Objectifs du télétravail :

> l'amélioration des conditions de travail.

Les points d'ajustement, à l'issue du test seront :

- définir quelles activités sont télétravaillables avec les outils applicatifs associés
- quels documents peut-on emporter ?
- les quotités du temps télétravaillé

- les modalités du management à distance et le contrôle interne
- le télétravail des encadrants
- la supportabilité budgétaire du dispositif

6/ Précisions apportées :

Le référent départemental est : Myriam BOECHAT

Les ordinateurs portables se substitueront aux ordinateurs de bureaux : le PC mis à disposition sera donc ramené par le télétravailleur sur son lieu de travail (sauf situation particulière).

Un premier bilan de cette expérimentation sera faite en juin 2017, et prolongée jusqu'au 31/08/2017.

Pas d'aménagement du poste de travail au domicile du télétravailleur.

Le médecin a insisté :

- sur le fait que le poste de travail doit être ergonomique afin de prévenir des TMS (troubles musculo-squelettiques),
- qu'il fallait faire attention à l'exclusion, d'où la nécessité de préserver un temps de travail dans le service pour garder le lien social,
- que les télétravailleurs feront l'objet d'un suivi médical particulier .

Il sera mis à disposition des agents en télétravail des rehausseurs pour leur PC si besoin, ainsi qu'une clé USB pour la sauvegarde des fichiers.

La direction a indiqué qu'une réunion entre chefs de service de télétravailleurs sera prévue.

Le nombre de télétravailleurs (actuellement 28 retenus pour la phase de test) sera limité dans la mesure du partage des connexions possibles, du budget et des possibilités des services.

La CGT FINANCES PUBLIQUES :

- a dénoncé l'attitude de la DGFIP qui a décidé que les frais de connexion et de chauffage (entre autres) ne seraient pas à sa charge, contrairement à ce qui est préconisé dans le décret d'application Fonction publique,
- a regretté que la convention ne s'appuie pas exclusivement sur la compatibilité de la demande avec la nature des fonctions et l'intérêt du service, ouvrant ainsi la voie à des critères très subjectifs,
- a insisté sur le fait que le télétravail constituait une individualisation du travail avec un risque d'isolement du télétravailleur et une surveillance individuelle facilitée alors que le travail est collectif,
- a demandé la mise en place d'une réunion avec les télétravailleurs afin d'évoquer les difficultés rencontrées.

Question diverse de la CGT :

Concernant un accident de service sur le site de MASSY, nous avons demandé les rapports de vérifications des sites disposant d'un coffre, la direction nous informant qu'un contrôle était fait tous les 6 mois, ainsi que le rapport d'intervention sur ce site suite à cet accident : ces demandes ont été acceptées par la direction. A notre demande, la DDFIP s'est engagée à rappeler à tous les chefs de service la nécessité de s'assurer systématiquement qu'un agent est ressorti du coffre après opération.