

## Télétravail en AC et SCN – 27 mai 2021

***Après un premier groupe de travail le 15 avril dernier, le télétravail en Administration Centrale (AC) et dans les Services à Compétences Nationale (SCN) a fait l'objet d'un second GT du Comité Technique de Services Central de la DGCCRF... alors que des nouvelles règles concernant le télétravail sont abordées à la Fonction Publique et doivent se conclure avant l'été !***

***Pour la DG, il s'agit là de préparer dès aujourd'hui la rentrée de septembre 2021 après une longue pause.***

### **Mise en œuvre du dispositif**

Pour faire la transition entre le travail à domicile en temps de crise sanitaire et les règles relatives au télétravail en période « normale », la DG souhaite modifier l'instruction en vigueur pour lancer une campagne exceptionnelle dès le début en juin. Les collègues ayants déjà des journées de télétravail, ayant fait une demande encore non traitée, ou souhaitant demander du télétravail, vont devoir faire des (nouvelles) demandes. L'avantage selon la DG étant que les collègues sauront avant la période de congés d'été comment la rentrée se fera ! D'ici là, la transition entre travail à domicile « Covid » et télétravail nouvelle version se fera selon les conditions et le calendrier de la toute récente circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la Fonction Publique de l'Etat.

La DG a pris un maximum de pincettes pour présenter ce qui s'apparente à une campagne de demandes. Selon elle, pas question de « chamboule-tout » en remettant en cause les demandes déjà acceptées, car le télétravail se généralisant et s'étendant, les refus devraient être limités... Il s'agirait plutôt de mettre tout le monde sur un pied d'égalité pour bénéficier des nouvelles dispositions. A suivre donc !

### **Les principales nouveautés**

Les nouvelles dispositions permettent certaines avancées :

- pour un temps complet, le nombre maximal de journées télétravaillables prévus par le décret est de 3, à proratiser en cas de temps partiel. La DGCCRF a prévu 2 jours maxi de télétravail régulier et 1 de télétravail flottant ;
- possibilité de recourir au télétravail ponctuel : un volume de jours flottants de télétravail est attribué par semaine, par mois ou par an. L'agent dispose ainsi d'un contingent (12 jours minimum par an) qu'il pourra utiliser comme il le souhaite, sous réserve de l'accord de sa hiérarchie. Les jours non consommés ne seront pas reportables ;
- possibilité de télétravailler une demi-journée ;
- possibilité de télétravailler dans tout lieu à usage professionnel ou privé... La DGCCRF n'ayant pas identifié de tiers lieu, on en restera au domicile ;
- possibilité de recourir au télétravail pour situation exceptionnelle (grève des transports ou intempéries par exemple). Ce sera aux collègues de formaliser la demande... la difficulté pour **solidaires** étant de savoir quand l'administration reconnaît la situation

comme exceptionnelle !

- raisons de santé, situation de handicap et de grossesse sont expressément prévues dans les dérogations aux plafonds de jours de télétravail (seul l'état de santé était visé auparavant), après avis du médecin de prévention ;
- possibilité pour le responsable de sanctuariser une ou plusieurs journée(s) par semaine pour la bonne organisation du service. Ce sera une pour la CCRF (enfin, en AC et dans les SCN) ;
- délai d'instruction de la demande ramené à 1 mois, et motivations et entretien préalables en cas de refus d'une demande de télétravail, ainsi qu'en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration ;
- formation obligatoire pour les télétravailleurs et préconisée pour les encadrants et les collègues qui ne feront pas de télétravail.

Le projet de modification de l'instruction relative au télétravail en AC et dans les SCN reprend nombre de points abordés lors du précédent GT du 15 avril, et notamment certaines propositions de **solidaires**. Ainsi, les possibilités de recours, et la présomption d'imputabilité pour les accidents de travail à l'occasion du télétravail, sont clairement explicitées.

**solidaires** a également obtenu que le texte soit présenté en Comité Technique début juillet pour intégrer les dispositions du futur accord-cadre Fonction Publique... qui pourrait notamment reprendre une indemnité pécuniaire pour les frais occasionnés ! Une revendication de **solidaires** (et de l'ensemble des syndicats et des collègues, le travail à domicile en période Covid ayant bien démontré la hausse des charges pour les intéressé-es !). Les changements ne devraient pas avoir de conséquences sur l'organisation des services, donc la DG lancera la campagne d'initialisation avec une V2 de l'instruction télétravail en mode projet...

Par contre, si le texte mentionne explicitement le droit à la déconnexion, **solidaires** a martelé que cela ne constituait pas un garde-fou suffisant face à l'hyper-sollicitation et autres pratiques managériales abusives, voir à celui des professionnels ou de collègues. Il faudra revenir sur ce sujet spécifiquement, la DG convenant que le droit ne garantissait pas la mise en œuvre de ce droit...

### **Principes généraux**

Le télétravail s'applique à l'ensemble des personnels en fonctions dans les services centraux et les 3 SCN (SNE, SI et Ecole), quel que soit leur grade, leur statut (titulaire, agent contractuel, stagiaire et apprenti si la convention de stage ou d'apprentissage le permet), ou leur catégorie statutaire, si la nature des activités le permet. Les fonctions non télétravaillables ou partiellement télétravaillables seront mentionnées dans les fiches de poste.

Aucune durée d'ancienneté minimale dans le poste n'est requise, mais un délai d'adaptation au poste de 3 mois est envisagé pour les primo-recrutés.

La problématique du lieu d'exercice du télétravail se pose lorsqu'il est éloigné du service... la formule étant que l'agent-e puisse rejoindre son site « dans des délais raisonnables ». Pour **solidaires**, cette expression laisse la porte ouverte à des interprétations très variables quant à l'appréciation du caractère raisonnable du délai...

**solidaires**, a proposé de préciser dans les fiches de poste les tâches qui peuvent donner lieu à des retours sur site en raison de nécessités de service dans un délai inférieur à 48 heures, proposition que la DG a rejeté comme étant trop complexe...

L'instruction (comme d'autres textes sur le sujet) prévoit en outre qu'une journée de télétravail puisse être suspendue en cas de nécessité de service nécessitant impérativement la

présence de l'agent·e avec un délai de prévenance de 2 jours... sauf cas exceptionnels et imprévisibles. Là encore, les interprétations risquent d'être très variables !

**Solidaires** a demandé que l'instruction reprenne explicitement la possibilité de pour l'administration d'autoriser le report des jours de télétravail régulier.

La DG s'est également engagé à redéfinir l'obligation d'être joignable, l'expression « au minimum pendant les plages fixes » ne bornant pas suffisamment la dite plage. Pour la DG, il s'agit d'être joignable sur l'amplitude horaire de travail ou binôme horaire (7 h 41 au forfait) intégrant les plages fixes. A voir si la future rédaction permettra de respecter le mieux possible l'articulation avec le droit à la déconnexion !

### **Traitement de la demande**

La demande de télétravail se fait dans SIRHIUS, et l'administration dispose d'un mois pour répondre.

Une fois la campagne d'initialisation terminée, les demandes de télétravail régulier seront faites au fil de l'eau et non à date fixe, alors que pour générer annuellement son stock de jours flottants il faudra renouveler la demande dans SIRHIUS.

L'autorisation de télétravail sera valable pour un poste donné, et une nouvelle demande devra être formulé à l'occasion de tout changement de poste... y compris, selon la DG en cas de changement de domaine dans un bureau ! L'instruction devrait être explicitée sur ce point, pour prévenir les mauvaises surprises...

La cessation de télétravail peut également se faire à la demande de l'agent·e, ou à l'initiative de l'administration. Dans ce cas, la cessation donne lieu à un entretien, et à une notification écrite dûment motivée. Le délai de prévenance est de deux mois en général, un mois pour les primo-recrutés en période d'adaptation, et une semaine « en cas de manquement graves dûment constaté ».

Les refus, comme la cessation de télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être motivés et sont susceptibles de recours en CAP. **Solidaires** a d'ailleurs obtenu que la DG retire la possibilité de rejet tacite des demandes en cas de non-réponse de l'administration dans les 30 jours qui suivent la demande.

### **Equipements mis à disposition**

Si la prise en charge partielle des frais de connexion pourrait connaître une avancée à la Fonction Publique, pour l'équipement, ça n'est pas encore ça... à ce stade, seul les collègues en situation de handicap peuvent disposer d'un équipement adapté dans le cadre du télétravail.

Pour le reste, rien n'est prévu sur la prise en charge par l'administration des frais d'adaptations nécessaires à un espace de travail optimal (fauteuil ergonomique, écran, table de travail à minima,...). Rien non plus pour l'équipement en téléphone portable ou en imprimante. L'argument massue, c'est l'absence de crédits, et pour la DG si les collègues ne se contentent pas d'un ordi mis à disposition... et bien libre à eux et elles de venir en présentiel !

Si les règles fixées par l'instruction ne sont pas parfaites, notamment en ce qui concerne le matériel fourni ou la prise en compte des frais occasionnés, elles traduisent néanmoins une évolution notable au regard de l'ancienne instruction, évolution rendues possibles par les évolutions réglementaires... que le futur accord-cadre Fonction publique devrait encore modifier.

Néanmoins, au-delà du texte en lui-même, la plus grande vigilance sera de mise quant à la mise en œuvre du télétravail, tant pour le traitement des demandes que pour le respect effectif du droit à la déconnexion !

Pour **Solidaires**, le télétravail ne saurait se développer sans règles protectrices des personnels !

## Questions diverses

**Solidaires** a interrogé la DG sur la communication de la liste des postes que l'administration va vous proposer.

En réponse, il nous a confirmé que la liste des postes devrait vous être communiquée vendredi après-midi mais sans en préciser l'heure, ce qui dans le langage DG tend plutôt à l'envisager en fin de journée. André Schwob ayant ajouté qu'il faut la leur communiquer avant le week-end.

Concernant la vaccination, l'administration a confirmé que les agent·es peuvent être attributaire d'ASA comme cela a été confirmé par le Secrétariat Général de Bercy.

D'autre part, en réponse à la question de savoir pourquoi les agent·es CCRF ne figuraient pas dans la liste des prioritaires, il nous a été répondu que la demande avait été faite par la DG mais que celle-ci n'avait pas trouvé d'écho sans en avoir la raison.