

La Fédération des finances propose que le télétravail soit un droit pour tous·tes mais une obligation pour personne. La fédération des finances n'est pas opposée au télétravail mais se bat pour protéger la santé et sécurité des collègues en télétravail, éviter les dérives et les instrumentalisation de ce nouveau mode d'organisation du travail.

Ce qui existe aujourd'hui : [Le code du travail \(art. 1222-9-10-11\)](#) ; [l'Accord National Interprofessionnel de 2005](#) ; le décret Fonction publique de Février 2016 modifié par [le décret du 5 mai 2020 instaurant le télétravail ponctuel](#).

Aux Finances : Le télétravail est en place dans l'ensemble des secteurs de la Fédération que ce soit dans le semi public (Banque de France, CDC, CNP, AFD, BPI...) par des accords, ou à Bercy par [une circulaire ministérielle de juillet 2016](#) qui décline le décret Fonction publique de février 2016.

Pour que la mise en place du télétravail se fasse dans l'intérêt des travailleurs·euses:

La mise en place du télétravail doit se faire à la demande exclusive du télétravailleur ou de la télétravailleuse, qui doit pouvoir y renoncer quand il ou elle le souhaite (avec un préavis). Dans un rapport de subordination structurellement défavorable aux agent·e·s, il est indispensable de gagner un cadre collectif protecteur pour que le volontariat soit une réalité.

Pour la préservation du collectif de travail il est nécessaire de limiter le nombre de jours hebdomadaires en télétravail, de maintenir un poste de travail personnel dans l'établissement ou le service.

L'hyper-connexion est un risque majeur lié au télétravail, **un droit réel à la déconnexion** doit donc être gagné. Attention à ne pas faire reposer la déconnexion sur les épaules du télétravailleur·euse. En effet, comme toute mesure de protection, il est préférable qu'elle soit collective et passive. Ainsi, l'impossibilité technique d'être connecté au-delà et en-deçà d'une certaine heure doit être préférée aux consignes de déconnexion qui entraînerait de plus un flicage du télétravailleur·euse.

Télétravailler c'est le fait de travailler en dehors des locaux de l'employeur, cependant nous ne pouvons exclure de la réflexion la possibilité de pouvoir travailler à distance dans des locaux professionnels à proximité du domicile. La mise en place de télécentres au niveau finances au sein des réseaux permettrait d'améliorer les conditions matérielles du télétravailleur·euse, tout en évitant l'isolement et en permettant de réduire le temps de transport, motivation majeure des collègues souhaitant télétravailler.

Pour la préservation de la santé et de la sécurité il est nécessaire de gagner la prise en charge par l'employeur **de l'intégralité des frais liés au télétravail** (matériel informatique, bureau-tique, frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage, électricité...).

De même, du matériel ergonomique doit être fourni : fauteuil, système d'adaptation de la hauteur de l'écran etc....

L'information et la consultation du CHSCT (ou de ce qui lui succédera) avant le passage en télétravail et le suivi périodique (tous les ans a minima) des conditions de travail des télétravailleurs ou télétravailleuses dont le CHSCT possède la liste. Le Document unique doit intégrer une partie « télétravail ». La validation par le Comité, hygiène, sécurité et conditions de travail et les acteurs de la prévention (médecin du travail ou de prévention, inspecteur santé sécurité ou du travail...) de la dotation matérielle du télétravailleur.



Télétravail

Il faut que le·la télétravailleur·euse soit considéré·e comme un·e télétravailleur·euse isolé·e (malaise), que l'accident de travail/de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.

Pour l'égalité des droits le télétravailleur·euse doit garder ses droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.

Une liste de fonctions incompatibles avec le télétravail doit être élaborée au plus haut niveau en concertation avec les représentant·e-s des personnels ; aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne doit être ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail.

Le bilan régulier du télétravail doit fournir des données prenant en compte les critères de discrimination. Le passage en télétravail ne doit pas aboutir à un objectif à la tâche si ce n'est pas le cas au sein de l'établissement ou du service d'affectation.

Les instances représentatives du personnel et les commissions habituelles doivent être saisies en cas de refus d'une demande de télétravail.

La délivrance d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le·la télé-encadrant·e (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie-privée/vie-professionnelle etc...) doit être une obligation.

Quelques éléments à retenir dans des accords déjà signés :

Banque de France :

Temps de travail : les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire s'appliquent au télétravail.

Maladie et accident du travail :

« Il est expressément rappelé qu'un agent en arrêt de travail ne doit exercer **aucune activité professionnelle**, y compris lorsqu'il est télétravailleur. L'accident survenu à l'agent sur le lieu où il exerce son télétravail pendant l'exercice de son activité professionnelle est présumé être **un accident du travail** »

Possibilité de télétravail occasionnel (dans la limite de 40 jours par an).

Caisse de dépôts et consignations :

Formation avant le début du télétravail pour le·la télétravailleur·euse et encadrement.

Egalité des droits et de l'accès à l'information (notamment syndicale).

Télétravail au sein des MEF: quelques chiffres

2018



1540 télétravailleur·euse·s,

Soit 1% des effectifs totaux, hors DGCCRF

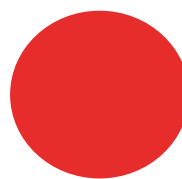
2019



4 141 télétravailleur·euse·s,

Soit 3% des effectifs totaux, (hors DGC-CRF, INSEE et DGDDI)

2020



34 000 agent·e·s des MEF, *Soit 25% sur un total de 138 000 agent·e·s, qui sont à domicile, en télétravail ou assimilé.*

Documents utiles :

Tracts CGT Finances : [Covid-19 : le télétravail n'est pas une solution miracle !](#)

[Compte-rendu GT ministériel Télétravail du 6 juillet 2020](#)

UGICT : Un site dédié au télétravail (enjeux, propositions...) : <https://ugict.cgt.fr/teletravail>

Tract spécifique [Le télétravail, c'est oui... mais bien encadré !](#)

L'Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail (ANACT) : <https://www.anact.fr/themes/teletravail>



Septembre 2020

Fédération des Finances CGT, 263 rue de Paris- Case 540, 93514 Montreuil cedex
<https://www.cgtfinances.fr>, Tel : 01 55 82 76 66

