

GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: contact@fo-dgfip.fr

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

Numéro 48 du 13 novembre 2017

GT « télétravail » du 26 octobre 2017

Le 26 octobre dernier s'est tenu un groupe de travail concernant le télétravail. Prévu sur l'agenda social en tant que réunion de concertation, il s'est avéré être un bilan de la préfiguration du télétravail à domicile, laquelle a débuté dans certains départements en fin 2016.

Rappels pour information :

6 directions se sont portées volontaires pour participer à l'expérimentation : la DISI Paris-Normandie, l'Essonne, la DRESG, la Seine-et-Marne, le Cantal et la Savoie.

Le dispositif a été présenté dans ces directions en novembre 2016, aux chefs de services, agents et Organisations Syndicales locales.

Le déroulement de la préfiguration devait avoir lieu de novembre 2016 à mars 2017.

Dans les directions locales, le sujet devait être présenté aux Organisations Syndicales dans le cadre d'un Comité Technique Local.

Présentation du bilan par la Direction Générale :

Il a tout d'abord été précisé que le sujet du jour ne concerne que le dispositif général du télétravail à domicile. Il ne porte pas sur le télétravail accordé aux agents en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions pour des raisons médicales ou sociales.

Initialement prévu pour 6 directions, le dispositif a été suivi par 11 directions et services :

Les critères de sélectivité des demandes concernaient principalement l'éloignement géographique entre le domicile et le lieu de travail, la nature de l'activité et la capacité d'autonomie des futurs télé-travailleurs.

Sur un total de demandes formulées par 300 agents, le panel des « télé-travailleurs » à domicile est donc constitué de 150 agents dont 49 % de catégorie A, 35 % de catégorie B et 14 % de catégorie C. Cette faible représentation de la catégorie C s'explique par la nature des activités leur étant habituellement dévolues (accueil, guichet, caisse entre autres).

70 % des « télé-travailleurs » sont des femmes et 77 % sont âgés de 40 ans et plus. Les jeunes de 20 à 29 ans, moins expérimentés ne représentent que 2 % du panel.

Selon la Direction Générale, il y a une majorité de femmes (70 %) car ce dispositif permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et cela démontre que le dispositif n'est pas offert qu'aux cadres (sic).

Commentaire de la délégation **F.O.-DGFIP** : nous aurions tout autant apprécié le fait qu'il y ait 70 % de femmes et qu'elles soient des cadres !

Le nombre de jours « télé-travaillés » est plafonné à 3 par semaine. Dans le panel existant, une grande majorité d'agent a opté pour 1 journée. La Direction Générale l'explique par le désir des agents concernés de ne se sentir ni isolés ni déconnectés de leur service.

Globalement, les agents sont satisfaits et développent un sentiment d'autonomie et de confiance vis-à-vis du chef de service.

Le ressenti des cadres « managers » de « télé-travailleurs » est également positif, leurs collaborateurs étant plus concentrés et plus efficaces dans l'exécution de leurs activités à domicile.

Cette préfiguration a permis de résoudre des problèmes sur le plan informatique (difficultés d'accès à certaines applications), des solutions ayant été apportées au fil de l'eau par les services informatiques (Service Systèmes d'Information (SSI) et Cap Numérique). L'accès à ILIAD est possible aujourd'hui pour 36 télé-travailleurs, des tests sont en cours pour l'accès à MEDOC et REC-RAR.

Concernant l'accompagnement des acteurs de ce dispositif :

- L'IGPDE prépare 2 modules de e-formation à destination des « télé-travailleurs » et des « managers ». Ces 2 modules d'une durée prévue de 50 mn chacun auront pour objectif le rappel des enjeux du télétravail et des principes de déontologie et de sécurité.
- Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel dans les instances représentatives, le comité technique (CTL) et le comité hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les risques liés au télétravail sont pris en compte.
- Le bilan DUERP-PAP comprendra une nouvelle rubrique concernant les agents en télétravail pour évaluer les risques inhérents à ce nouveau mode de travail.

Il est précisé par la Direction Générale qu'un accident survenant pendant les heures de travail sera bien considéré comme un accident de service.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique prévoit que les télé-travailleurs bénéficient des mêmes droits que les agents exerçant sur leur lieu de travail.

Aussi, le secrétariat général a-t-il décidé de maintenir le titre-restaurant à ceux qui en bénéficiaient déjà. Quid donc de ceux ayant en temps normal accès à un restaurant administratif ?

Le code gérant le télétravail dans AGORA est créé. L'agent doit le servir, de ce fait le compteur d'heures est neutralisé les jours de télétravail. Le compte de l'agent est alors crédité à hauteur de la durée prévue selon le module horaire choisi dans le cadre des horaires variables.

Concernant l'aspect purement technique et informatique, le télétravail se déroule avec les dispositifs d'accès au réseau DGFIP existants, dits VPN (Virtual Private Network). La capacité d'accueil est actuellement limitée à 1 000 télé-travailleurs.

Pour l'expérimentation, les accès télétravail reposent sur l'infrastructure et l'organisation existantes pour les agents nomades.

Le passage à une échelle plus importante nécessite de faire évoluer les moyens techniques. Il faut donc adapter le processus et les outils de gestion des habilitations.

Des évolutions sont attendues, notamment pour les informaticiens développeurs.

Pour ces derniers il est nécessaire d'obtenir plus d'ouvertures d'accès. Une étude est en cours.

Suite à ce bilan, la Direction Générale a précisé qu'un renforcement de la préfiguration du télétravail est proposé, à hauteur de 300 télé-travailleurs répartis sur une dizaine d'autres directions, d'ici la fin 2017.

L'élargissement du panel concerne :

- à la Direction Générale : la DGSSI et le bureau RH-2B
- la DNVSF, la DNID, la DIRCOFI IDF
- la DRFiP du Bas-Rhin
- la DRFiP de Seine-Maritime
- la DRFiP d'Ille-et-Vilaine
- la DIRCOFI Ouest
- la DDFiP de l'Ardèche
- la DDFiP du Vaucluse
- la DDFiP de la Corse-du-Sud
- la DDFiP de la Gironde
- la DDFiP de la Vienne
- la DDFiP du Gers

Une fiche de présentation du télétravail est en cours de rédaction en direction des agents de la DGFiP, en vue de sa généralisation à compter de la mi-2018.

Commentaires de la délégation de **F.O.-DGFiP** :

Au moment de la mise en œuvre de la première vague de préfiguration du télétravail en novembre 2016, notre syndicat avait émis quelques réserves sur ce nouveau mode de travail, à savoir :

« contrairement à une idée reçue, ce n'est pas une avancée sociale au bénéfice des salariés, mais un moyen de restructurer les services et de faire des économies pour l'employeur. Ainsi, le partage du temps d'occupation de bureau (« time share ») est désormais envisageable puisque l'administration, toujours à la recherche d'économies budgétaires, pourra très bien rentabiliser les mètres carrés des locaux en affectant 2, voire 3 agents, sur un même bureau en fonction de leurs jours de présence obligatoire.

En outre, le télétravail peut être porteur de tensions entre les personnels qui pourront en bénéficier et ceux qui en seront exclus.

C'est pourquoi, il conviendra d'être très attentif quant à la mise en place de ce nouveau mode de travail au moment où il viendra en discussion dans les CTL des directions locales des Finances Publiques.

Quid de la prise en charge du supplément d'assurance habitation supporté par l'agent ?

Pour séduisant qu'il puisse paraître, le télétravail ne doit pas être un miroir aux alouettes. L'illusion de liberté pourrait aboutir à une perméabilité accrue entre vie personnelle et vie professionnelle.

Il convient aussi de ne pas perdre de vue que cette possibilité constituera à terme un palliatif au manque de moyens et un nouveau justificatif au resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois.

Il ne faut pas être naïf : l'administration a toujours eu tendance à répondre aux revendications des personnels dès lors qu'elle y trouvait un intérêt substantiel en matière budgétaire ».

Après avoir pris connaissance du bilan de cette préfiguration, nous avons noté avec intérêt la satisfaction de tous les acteurs concernés.

Pour autant, ce bilan portant sur une courte période et sur une population restreinte, Le syndicat conserve une relative prudence dans son appréciation du degré de satisfaction et quant à l'interprétation des chiffres présentés par la Direction Générale.

Le décret de 2016 prévoit une possibilité de télétravailler 3 jours dans la semaine, les demandes portant sur cette durée seront-elles acceptées ? Quelles en seront les conséquences sur le travail d'équipe ? Il ne faudrait pas que la charge de travail relative à l'accueil du public soit répartie sur les agents restant dans les services !

Il est avancé comme argument positif par la Direction Générale que l'agent est plus efficace car le télétravail augmente ses capacités de concentration et ainsi il travaille mieux et plus vite à domicile : on peut donc en déduire que l'administration ne donne pas à ses agents toutes les conditions pour être plus efficaces sur le lieu de travail !

Aussi, nous continuons à dénoncer le fait que l'agent doive payer pour travailler : L'espace de travail doit répondre aux règles de sécurité électrique, dans ce cadre, l'administration fournit à l'agent un descriptif de la conformité attendue des installations au domicile de l'agent. L'agent est garant de cette conformité, il lui appartient d'assurer la mise aux normes des installations et des locaux dédiés au télétravail. Une attestation d'assurance peut être demandée à l'agent justifiant que les locaux dédiés au télétravail sont couverts par une assurance habitation permettant l'exercice de cette activité.

Lors de ce GT, la Direction Générale nous a informé de la liste des applications DGFIP accessibles en télétravail : cette liste est impressionnante, aussi toutes les applications seraient accessibles, ce qui laisse présager d'une évolution du dispositif du télé-travail. Du télétravail à domicile au travail à distance sur des plate-forme extérieure à la DGFIP, il n'y a qu'un pas ! Ce pas s'appelle « externalisation » !

Outre ces réflexions, reste le sujet de pouvoir exercer le télétravail sur tout le territoire, quand on connaît le nombre de zones blanches en termes d'accès internet en haut débit. On ne parle plus du droit à la déconnexion mais du droit à la connexion !

Pour **F.O.-DGFIP**, si le télétravail est un mode de travail intéressant permettant une meilleure conciliation vis privée vie professionnelle, il doit nécessairement être limité en nombre de jours pour préserver la capacité d'intégration au sein des équipes de travail. C'est pourquoi, nous serons vigilants sur sa généralisation.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° AGORA : ADRESSE MÊL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE des Finances Publiques
45-47, rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79 - e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : <http://www.fo-dgfip.fr>
C.P.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : *Hélène FAUVEL*