



SECTION de

Loire-Atlantique

FOCUS



Septembre 2018

13 / 2018

e-mail : fo.drifp44@dgfip.finances.gouv.fr

GROUPE DE TRAVAIL DU 6 SEPTEMBRE

LE TÉLÉTRAVAIL AU DOMICILE OU LE SERVICE PUBLIC À PROXIMITÉ DE L'AGENT !



Le télétravail avant généralisation a été discuté en GT début septembre et sera revu au Comité technique de Réseau (CTR) de septembre, la DGFIP ayant l'obligation de consulter les syndicats y ayant un siège.

Lors de ce GT, **FO** a tenu les propos liminaires suivants : Par rapport au secteur privé, la Fonction Publique s'est donnée du temps pour mettre en œuvre ce nouveau mode de travail alors qu'il existe juridiquement depuis 2012.

UN DISPOSITIF QUI N'A PAS VOCATION À AMORTIR LES DÉGATS DE LA RÉFORME TERRITORIALE

FO par principe, n'est pas hostile au télétravail, dans la mesure où les agents souhaitent pouvoir bénéficier de cette organisation de travail qui leur permet d'exercer une partie de leurs missions depuis leur résidence familiale.

Mais, cela doit rester une possibilité offerte aux volontaires et non une façon d'amortir les dégâts provoqués par la réforme territoriale.

VERS UNE ORGANISATION EN TÉLÉCENTRE ?

Aujourd'hui, si le télétravail peut sembler séduisant pour les agents, **FO** reste prudent quant à sa généralisation début 2019 et une possible évolution vers une organisation en télé centre. La DGAFP, dans son guide, précise en effet que les lieux de télétravail peuvent être le domicile ou un télécentre, défini comme « *ne ressource immobilière et logistique composée de bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications, conçus, réalisés et gérés par un opérateur public ou privé et mis à la disposition de télé travailleurs* ». On peut imaginer, en lisant la circulaire du 1^{er} ministre de juillet, comment « *réinventer le service de proximité* », à savoir « *mettre à disposition des collectivités et des opérateurs* » des lieux n'accueillant actuellement plus de public (maisons de l'État, sous-préfecture), où pourront être implantés de nouveaux points de contact mutualisés et polyvalents.

UNE GÉNÉRALISATION SANS GRAND REcul SUR LES EXPÉRIMENTATIONS

Plusieurs points présentés dans les documents amènent quelques interrogations :

Tout d'abord dans la fiche 1, seulement le tiers des télé travailleurs ont bénéficié de la e-formation : cela est-il dû à un manque de temps ? Les agents concernés par le télétravail ont-ils été contactés pour en connaître la raison ? Le droit à la déconnexion (évoqué dans la fiche 2) n'est formalisé que dans le secteur privé. Il est juste d'affirmer qu'il concerne tous les agents. Aussi une sensibilisation serait-elle souhaitable pour tous, via ULYSSE par exemple, ou toute autre connexion nécessitant un identifiant. Une communication devrait être ajoutée pour les demandeurs du télétravail.

Dans bien des cas, cela contribuerait à de meilleures conditions de travail.

FO interviendra sur les autres fiches lors de leur évocation au cours de cette réunion.

Pour autant, **FO** vous interpelle d'ores et déjà sur le fait que certains points abordés au dernier GT ne sont pas repris dans le cadre de cette discussion sur la généralisation, du moins ceux pour lesquels nous n'avons toujours pas de réponse. Plus précisément sur le sujet du bénéfice du ticket restaurant pour les agents qui en bénéficient déjà.

FO REVENDIQUE UNE COMPENSATION FINANCIÈRE DE FRAIS DE REPAS POUR TOUS LES TÉLÉTRAVAILLEURS

Bien sûr on ne peut que se satisfaire de cette décision. D'ailleurs **FO** a toujours revendiqué le maintien de tous les avantages collectifs dont les tickets restaurant et demande une égalité de traitement pour tous. Qu'en est-il pour les autres agents, lesquels par exemple bénéficient du service d'un restaurant administratif lorsqu'ils sont dans leur service d'affectation ?

Nous demandons donc plutôt une compensation financière pour tous les télétravailleurs à hauteur de ce qui est octroyé en remboursement de repas pour les jours de formation.



ET LE COÛT DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES AGENTS ?

Le coût du télétravail pour l'agent n'est pas abordé : nous condamnons encore aujourd'hui le fait de devoir payer pour travailler. En effet, l'agent doit justifier d'une assurance habitation prévoyant son activité professionnelle à son domicile : quid de la prise en charge du supplément d'assurance supporté par l'agent ?

Bilan de la préfiguration

Sont présentées les caractéristiques du panel des télé-travailleurs constitué au total de 358 agents.

La répartition entre les catégories est la suivante :

- ▣ 49 % sont des inspecteurs
- ▣ 28 % sont des contrôleurs
- ▣ 11 % sont des agents
- ▣ 11 % sont des cadres supérieurs (à/c du grade d'IDiv)
- ▣ 1 % sont des ouvriers de l'état (SDNC)

71 % DES TÉLÉTRAVAILLEURS SONT DES TÉLÉTRAVAILLEUSES

81 % exercent leurs activités à temps plein, 15 % à temps partiel à 80 %, 2 % à temps partiel à 90 %.

Aucun agent n'a renoncé à son temps partiel.

75 % des agents du panel travaillent à domicile une journée au plus par semaine.

FO a interpellé la direction sur le fait que seulement le tiers des télétravailleurs avaient suivi la e-formation.

RÉGULER L'USAGE DES OUTILS NUMÉRIQUES ET INSTAURER UN VÉRITABLE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion

Le déploiement du télétravail à domicile à la DGFIP engendre une réflexion concernant la mise en œuvre du droit à la déconnexion, pour garantir aux agents le respect des temps de repos et de congé et de leur vie personnelle et familiale. La seule référence réglementaire existante est l'application des règles en matière de temps de travail. Il n'existe pas de définition précise du droit à la déconnexion. Pour **FO**, Cela ne peut se définir que comme le droit pour tout agent de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté en dehors de son temps de travail normal.

Aussi, dans le service public les pratiques mises en œuvre ont pour but principal la sensibilisation des personnels.

À la DGFIP la généralisation du télétravail générera des dispositifs d'information et de sensibilisation dans le cadre des politiques « conditions de vie au travail » et « égalité professionnelle ».

Comme exprimé précédemment, pour **FO**, au-delà du sujet du télétravail, le droit à la déconnexion et la régulation de l'utilisation des outils du numérique concernent l'ensemble des personnels (travaillant sur site ou cadres nomades) et participent à l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Deux fiches de travail concernent principalement des résultats d'enquête auprès des télétravailleurs. Globalement, les expérimentations sont positives. Pour

autant, les motivations des demandes de télétravail ont amené **FO** à quelques réflexions.

UN RÉVÉLATEUR DE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En effet, outre le fait de diminuer le temps de trajet domicile/travail et réaliser des économies sur le transport ou garde d'enfants, 2 motifs portent sur les conditions de travail et la qualité de travail :



- ▣ pour 23 % : améliorer la concentration sur des travaux d'expertise,
- ▣ pour 11 % : améliorer la qualité de son travail .

Il faut donc en déduire que l'administration ne donne pas les moyens suffisants à ses agents pour travailler dans de bonnes conditions !

Sur le plan équipement de l'agent télétravailleur, même si des évolutions positives ont été constatées en matière informatique, a été abordée la question de joindre l'agent le jour où il est en télétravail à son domicile. Aussi, **FO** a demandé à ce que l'agent soit doté d'un téléphone portable et d'un numéro professionnel afin d'être joignable sur son temps de travail autrement que sur un numéro de téléphone personnel. Pour toute réponse a été évoqué le coût financier avec la précision qu'il était plutôt préconisé l'échange par mail. La visioconférence serait également envisagée.

LES AGENTS CONFRONTÉS À UN CONTEXTE MÉDICAL LOURD ÉLIGIBLES HORS QUOTAS

La DGFIP a confirmé que ce dispositif pour les agents confrontés à un contexte médical lourd ou à des difficultés d'ordre social ou familial serait toujours appliqué en dehors du quota fixé pour le télétravail à domicile.

Néanmoins, ce télétravail spécifique sera étudié au cas par cas au fil de l'eau et ne fera pas partie de la gestion du télétravail sous forme de campagne annuelle comme prévu. Dorénavant la gestion de ces demandes sera déconcentrée au niveau de chaque direction. Le bureau RH-2C n'interviendra plus dans le processus.

FO a souligné le risque induit par la déconcentration de la décision qui peut amener un traitement différent suivant le département d'affectation de l'agent, notamment pour les cas sociaux et familiaux.

UNE CIRCULAIRE DIFFUSÉE FIN SEPTEMBRE ET DES DEMANDES À DÉPOSER SOUS 15 JOURS



À la diffusion de la circulaire fin septembre 2018, les agents disposeraient seulement de 15 jours pour déposer leur demande.

FO a dénoncé d'une part ce délai trop court, et d'autre part la période choisie de fin d'année non propice à la sérénité dans les services RH (déjà fortement sollicités suite aux problèmes du fait du démarrage de SIRHIUS et les élections professionnelles).

Il n'est pas raisonnable de rajouter à tout cela la gestion du télétravail ! Quoi qu'il en soit le syndicat **FO** restera très vigilant sur la mise en œuvre de ce nouveau mode de travail, le télétravail doit concilier le respect des droits de l'agent et un service public de qualité.