



Le travail à distance

Dispositif d'accompagnement RH du Nouveau Réseau de Proximité proposé par la DGFIP

Ces extraits de la fiche support au groupe de travail a pour objet d'attirer l'attention sur les éléments principaux du dispositif présenté par la Direction Générale.

Les principes de mise en place du travail à distance

Une documentation détaillée est en cours d'élaboration. Néanmoins, les grandes lignes du dispositif - cible peuvent déjà être présentées.

Contrairement au télétravail à domicile, le travail à distance sera facilité par une accessibilité plus grande aux applications métiers.

2.1 Les modalités pratiques d'exercice du travail à distance

Concernant les modalités pratiques, les précisions suivantes peuvent d'ores et déjà être apportées :

- le travail à distance n'est pas limité par une durée hebdomadaire contrairement au télétravail. Le travailleur à distance ne doit cependant pas se retrouver isolé de son collectif de travail ;*
- le travail à distance n'est pas exclusif du télétravail : un agent pourra tout à fait être en télétravail une partie de la semaine et en travail à distance l'autre partie de la semaine ;*
- l'agent qui travaille à distance est placé sous la responsabilité hiérarchique du chef de service du service d'affectation.*
- la cohésion du collectif de travail doit être maintenue par la mise en place de liaisons régulières, la participation des agents aux réunions de service, la venue régulière du responsable de service sur le lieu distant, etc...*

2.2 Un protocole pour encadrer le travail à distance

La décision d'ouvrir à un agent ou à une équipe la possibilité de recourir au travail à distance sera prise par le directeur local. Celui-ci devra, en effet, s'assurer au préalable de la faisabilité technique et organisationnelle du travail à distance sur le lieu distant.

Dans le cadre d'une opération de réorganisation, cette analyse sera effectuée dès l'origine du projet. Si les conditions sont réunies, le directeur informera les agents concernés de la possibilité de travailler à distance afin que ceux-ci puissent disposer de tous les éléments avant de décider de suivre ou non la mission.

Les modalités du travail à distance feront alors l'objet d'un protocole qui pourrait prendre deux formes :

- un protocole collectif lorsque le travail à distance est appliqué par une équipe sur un lieu distant (voir en annexe une première ébauche du projet de protocole en cours d'élaboration par le groupe de travail) ;*

- un protocole individuel lorsqu'un seul agent est concerné par la mise en œuvre du travail à distance (exemple des permanences notamment).

Le protocole de travail à distance sera renouvelable annuellement par tacite reconduction sans limitation de durée. Le directeur local pourra y mettre fin sous réserve d'une information des agents concernés à une date leur permettant de participer au mouvement de mutation suivant (exemple : information des agents avant le 31 décembre N-1 pour une fin de mise en œuvre de la convention au 1er septembre N). Une clause de sortie individuelle du protocole sera également prévue (généralement sur départ de l'agent de la structure).

Les prochaines étapes

Dans le même esprit que pour le déploiement du télétravail, un guide de déploiement du travail à distance est en cours d'élaboration. Il sera organisé en deux parties :

- une doctrine d'emploi du travail à distance s'attachant à préciser les modèles d'organisation¹ retenus et à définir les droits et obligations du travailleur à distance, de l'administration et de ses partenaires ;
- le descriptif des modalités de déclinaison opérationnelle applicables dans chacun des domaines suivants :
 - le dialogue social et l'information des personnels ;
 - la gestion des emplois ;
 - les règles de gestion RH (règles d'affectation et leur gestion dans SIRHIUS ; évaluation professionnelle ; temps de travail ; régime indemnitaire) ;
 - l'accompagnement personnalisé du travailleur à distance (formation professionnelle ; conditions de vie au travail, outils RH et poste de travail) ;
 - le management du travail à distance (pilotage de l'activité, animation, préservation du collectif de travail).

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet est le suivant :

- 1er octobre 2019 : prochaine réunion du comité de pilotage avec le SSI et CAP Numérique.
- 18 octobre 2019 : prochaine réunion du groupe de travail réseau.
- 4 décembre 2019 : présentation du guide du travail à distance et des modèles de protocole aux représentants du personnel dans le cadre d'un groupe de travail.
- Décembre 2019 : diffusion du protocole RH à l'ensemble des directions du réseau

Commentaire F.O.-DGFIP :

Inutile de préciser que ce dispositif n'a jamais fait l'objet de réunion avec les représentants du personnel, la première « évocation » devait être faite lors du GT de ce 04 octobre. Force est de constater que les mots « concertation » ou négociation », et même « dialogue social » ne font plus partie du vocabulaire de notre directeur général.

D'autre part, compte tenu de la mobilisation des collègues sur l'ensemble du territoire, il aurait été incongru de discuter d'un dispositif prévu par l'administration dans le but de pallier les difficultés liées au NRP.