



## GRUPE DE TRAVAIL DU 6 SEPTEMBRE LE TÉLÉTRAVAIL AU DOMICILE, OU LE SERVICE PUBLIC À PROXIMITÉ DE L'AGENT !



18 SEPTEMBRE 2018

Le jeudi 6 septembre 2018 s'est tenu le dernier Groupe de Travail (GT) télétravail avant généralisation.

La Direction Générale étant dans l'obligation de consulter les Organisations Syndicales représentatives, ce sujet fera l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain Comité Technique de Réseau, programmé pour la fin septembre.

Lors de ce GT la délégation **F.O.-DGFIP** 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

Dans le cadre du Conseil Commun de la Fonction Publique, **F.O. Fonctionnaires** s'est exprimé sur ce dossier. **F.O.-DGFIP**, en cohérence, reprendra les mêmes propos : **F.O.**, 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, pour **F.O.-DGFIP**, cela doit rester une possibilité offerte aux agents volontaires et non une façon d'amortir les dégâts provoqués par la réforme territoriale.

Le projet d'arrêté portant sur la mise en œuvre du télétravail au Ministère des Finances a été validé lors du CTM du 4 juillet 2016 au cours duquel notre fédération des Finances n'a pas manqué de dénoncer l'accompagnement de la réforme territoriale.

### VERS UNE ORGANISATION EN TÉLÉCENTRE ?

Aujourd'hui, si le télétravail peut sembler séduisant pour les agents, nous restons prudents quant à sa généralisation et une possible évolution vers une organisation en télé centre.

Le guide du télétravail élaboré par la DGAFP précise en effet que les lieux de télétravail peuvent être le domicile ou un télé centre, défini comme « une 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 ».

À la lecture de la circulaire du 1<sup>er</sup> ministre datée du 24 juillet 2018, on peut imaginer 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.

Aussi, nous resterons très vigilants sur ce dossier. Nous ne souhaitons pas avoir à écrire comme cela vient d'être fait sur un autre sujet d'actualité : « vous l'avait bien dit ! ».

Les expérimentations ont été engagées à la DGFIP en novembre 2016 pour commencer réellement en 2017. Lors du GT du 26 octobre 2017, vous nous aviez annoncé une 2<sup>ème</sup> phase d'expérimentation.

À la lecture des documents présentés, il semblerait que cette 2<sup>ème</sup> phase d'expérimentation conforte les résultats de la première phase sur la base d'un panel plus large. Pour autant, si dans l'ensemble, les résultats de cette expérimentation sont positifs, le recul n'est pas très important. Ainsi, pour la 2<sup>ème</sup> phase, il ne représente que quelques mois.

## UNE GÉNÉRALISATION SANS GRAND REcul SUR LES EXPÉRIMENTATIONS

Comme nous l'avons déjà exprimé, nous resterons très attentifs à la généralisation de ce mode de travail que vous proposez pour début 2019.

Plusieurs points présentés dans les documents amènent quelques interrogations :

Tout d'abord dans la fiche 1, seulement le tiers des télétravailleurs 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 ?

La fiche 2 portant sur le droit à la déconnexion : ce droit 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.

**F.O.-DGFIP** interviendra sur les autres fiches lors de leur évocation au cours de cette réunion.

Pour autant, **F.O.-DGFIP** 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.

## F.O.-DGFIP 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 **F.O.** a toujours revendiqué le maintien de tous les avantages collectifs dont les tickets restaurant.

Mais nous demandons 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 télé-travailleurs 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 ?

Fiche 1 : bilan de la préfiguration

Sont présentées les caractéristiques du panel des télétravailleurs 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 partir du grade d'IDiv
- ➔ 1 % sont des ouvriers de l'état (SDNC)

La majorité des télétravailleurs sont des femmes, à hauteur de 71 %.

## 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.

La délégation **F.O.-DGFIP** a interpellé la direction sur le fait que seulement le tiers des télétravailleurs avaient suivi la e-formation. Il existe en effet 2 modules de e-formation, 1 à destination des chefs de service et 1 à destination des télé-travailleurs ayant chacun une durée d'une heure.

Nous avons demandé à compléter ce mode de formation par de la formation présentielle.

Pendant la durée de l'expérimentation de ce nouveau mode d'organisation du travail, des travaux informatiques se sont tenus avec le service des systèmes d'information dans le cadre d'un comité de pilotage.

Un GT et des ateliers ont été réunis avec des chefs de service des directions préfiguratrices pour réfléchir sur le management à distance.

**F.O.-DGFIP** a demandé la tenue de réunions également pour les télétravailleurs et pas seulement les chefs de service. Ce à quoi il a été répondu qu'une boîte à outils serait mise à disposition des encadrants dans « Ulysse cadre » !

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

Fiche 2 : 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 **F.O.-DGFIP**, 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 en liminaire sur ce sujet (voir plus haut), 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.

2 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 la délégation **F.O.-DGFIP** 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 du travail, à savoir améliorer la concentration sur des travaux d'expertise pour 23 % des agents, améliorer la qualité de son travail pour 11 % des agents.

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, **F.O.-DGFIP** 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

Ce GT a été l'occasion pour la direction de confirmer que le dispositif du télétravail 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 il a été prévu dans le cadre de la généralisation. Dorénavant la gestion de ces demandes sera déconcentrée au niveau de chaque direction. Le bureau RH-2C n'interviendra plus dans le processus.

**F.O.-DGFIP** s'est exprimé sur ce sujet, soulignant 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.

Le déploiement du télétravail doit être mis en œuvre au plus tard dans le courant du premier trimestre 2019.

Une circulaire devrait être diffusée fin septembre 2018 (!).

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

À la diffusion de cette circulaire, les agents disposeraient seulement de 15 jours pour déposer leur demande. Nous avons 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. Les services RH déjà fortement sollicités par les collègues qui rencontrent des problèmes du fait du démarrage de l'application SIRHIUS, vont, de plus être occupés par les élections professionnelles.

Il n'est pas raisonnable de rajouter à tout cela la gestion du télétravail !

Quoi qu'il en soit le syndicat **F.O.-DGFIP** restera très vigilant sur la mise en œuvre de ce nouveau mode de travail, le télétravail doit concilier le respect les droits de l'agent et un service public de qualité.

### Contact :

Claudine Gautronneau  
tél : 01.47.70.91.69

[claudine.gautronneau@fo-dgfip.fr](mailto:claudine.gautronneau@fo-dgfip.fr)

BULLETIN  
D'ADHÉSION



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

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