



Compte-rendu du groupe de travail

« travail à distance » du 4 décembre 2019.

Seule la délégation UNSA/CGC a assisté à ce groupe de travail.

Un seul sujet à l'ordre du jour : la présentation du guide RH du travail à distance.

L'administration a précisé que les sujets « métiers » seraient abordés plus tard. Certaines situations particulières (travail à distance dans des Maisons France Service ou en mairie) ne sont pas évoquées étant donné que leur doctrine d'emploi n'a pas encore été précisée.

Dans ses propos introductifs, la délégation UNSA/CGC a indiqué qu'elle n'était pas par principe opposée à la mise en place du travail à distance.

Nous avons indiqué à plusieurs reprises que cette forme d'organisation du travail, comme le télétravail, devait être envisagée comme un moyen d'amélioration des conditions de vie au travail. Il est préférable de recourir au travail à distance plutôt que d'obliger des agents à subir une mobilité géographique, et donc des temps de transport allongés qui s'accompagnent inévitablement d'une plus grande fatigue, d'un stress, de coûts supplémentaires.

Nous regrettons que le travail à distance s'impose dans un contexte de restructuration et soit proposé comme la solution miracle aux problèmes de mobilité.

Ce n'est clairement pas la vision que nous avons de la mise en place du travail à distance et nous regrettons cette instrumentalisation de la part de l'administration. Le travail à distance n'est pas un soin palliatif destiné à panser les maux que l'administration a elle-même contribué à créer.

Nous aurions préféré une véritable réflexion sur l'organisation du travail au cours de laquelle le télétravail, le travail à distance ou encore la semaine de 4 jours auraient été évoqués dans le but de construire un nouveau cadre de travail à la DGFIP.

Le guide RH sur le travail à distance, joint en annexe, est plutôt bien documenté, notamment sur la partie « management ».

Le travail à distance n'est pas une nouveauté. C'est un dispositif qui existe déjà pour certaines activités (CSP à distance) et pour quelques collègues (agent

maintenu sur sa résidence suite à une fusion de deux services afin d'éviter une mobilité géographique trop importante).

Dans le cadre de la mise en place du NRP (Nouveau Réseau de Proximité), chaque direction a la possibilité de dé-corréler la localisation géographique de l'agent de la structure pour laquelle il réalise une activité donnée (service « siège »), tant au niveau collectif (existence d'une antenne), qu'à titre individuel.

Les enjeux du travail à distance sont :

- le maintien de la cohésion du collectif de travail ;
- d'assurer le pilotage quotidien de la mission ;
- la gestion des situations individuelles ;
- le développement d'une communication efficace ;
- de garantir les conditions de vie au travail des agents.

La procédure de mise en place du travail à distance fait l'objet d'une concertation préalable avec les agents et d'une étude de faisabilité menée par la direction. Elle est formalisée par un protocole collectif dans le cas d'une antenne (plusieurs agents d'un même service), ou par un protocole individuel (en dehors de la présence d'une antenne).

Le travail à distance ne constitue pas un droit pour les agents, mais constitue une possibilité d'organisation du travail à laquelle le directeur local peut recourir.

Le travail à distance peut s'exercer dans des locaux de la DGFIP ou dans un lieu tiers administratif (hors espace DGFIP, tels que les Maisons France Services, les locaux d'une collectivité locale ou d'un EPCI). Une convention est passée entre la DGFIP et la structure d'accueil. Les missions exercées dans un lieu tiers sont effectuées pour le compte du service « siège ».

Qu'est-ce qu'une antenne ? : « Une antenne est un démembrement d'une structure (SIP, SIE, SPF, services administratifs...) implantée sur un lieu géographique différent. Elle agit toujours pour le compte et sous la responsabilité de sa structure de rattachement. Elle est donc hiérarchiquement dépendante de cette dernière. »

Pour le dire plus simplement, c'est un site distant de la structure absorbante.

En matière de gestion des ressources humaines on ne parle pas de détachement.

Par contre, il faut distinguer **la notion de service d'affectation et la notion de résidence administrative** :

- Le service d'affectation est celui de la structure absorbante (le service « siège » sur la commune A) ;

- la résidence administrative de l'agent est le lieu effectif d'exercice de l'activité, soit la commune d'implantation de l'antenne (sur la commune B).

Remarque : les mentions de commune A - service absorbant et de commune B - service absorbé qui devient une antenne, sont repris ci-dessous pour illustrer nos propos

Les agents qui souhaiteraient rejoindre la structure absorbante (commune A) peuvent toujours le faire. Ils bénéficieront alors des primes et indemnités liées à ce changement d'affectation (indemnité de résidence de la commune A) et ils pourront prétendre aux dispositifs d'accompagnement des restructurations (prime de restructuration de service, complément indemnitaire d'accompagnement en cas de baisse de rémunération).

Situation des agents actuellement sur une commune d'implantation d'un service absorbé (commune B qui deviendrait une antenne) et qui souhaiteraient rester sur l'antenne créée : chaque agent bénéficiera de l'indemnité de résidence attachée à la commune dans laquelle il est affecté et qui constitue sa résidence administrative (commune B). Dans le cadre du travail à distance, la commune de l'antenne (commune B) reste leur commune d'affectation locale. De ce fait, l'agent affecté à l'antenne sur la commune B bénéficiera de la prise en charge de ses frais de déplacement lorsqu'il se déplacera pour les besoins du service hors de cette commune et hors de sa commune de résidence familiale (idem pour des frais de missions liées à la formation professionnelle sur place ou sur un site distant).

Si l'antenne était finalement implantée sur une autre commune X (pour des raisons de gestion des locaux domaniaux par exemple), les agents du service absorbé qui rejoindraient l'antenne créée sur cette commune X (hors commune A du service absorbant et hors commune B du service absorbé) pour faire du travail à distance, pourraient bénéficier des dispositifs d'accompagnement des restructurations.

Quelques éléments présents dans le guide RH du travail à distance

Pour l'évaluation professionnelle : le supérieur hiérarchique direct dans EDEN-RH sera le responsable du service d'affectation de l'agent (ou son représentant). L'entretien professionnel sera réalisé en présentiel.

Le temps de travail : c'est le responsable de la structure absorbante qui gèrera le pointage (au besoin par Web Pointage) et les demandes de congés. Ce responsable pourra désigner un relai sur place au sein de l'antenne et lui déléguer un ou plusieurs rôles du responsable dans SIRHIUS. L'administration s'engage à ce qu'un travailleur à distance ne puisse être contacté par son chef de service que durant les plages horaires de travail normales, dans le respect du droit à la déconnexion.

La formation Professionnelle : dans un premier temps les agents auront accès à l'offre de e-formation sur le « Télétravail ».

Un accompagnement du travailleur à distance et de son encadrement en matière de conditions de vie au travail et de formation professionnelle sera mis en place.

Le management à distance fera l'objet d'un accompagnement et d'un cadrage national, avec des droits et des obligations tant pour les cadres que les agents.

La délégation UNSA/CGC a insisté sur la nécessité de former l'encadrement aux nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, travail à distance). Il s'agit, pour certains cadres, d'opérer une révolution culturelle pour s'adapter à un nouveau mode de pilotage des équipes.

Les conditions de vie au travail seront prises en compte dès l'origine de chaque opération de réorganisation. Une attention particulière sera apportée aux conditions matérielles du travailleur à distance. La cohésion du collectif de travail est un enjeu important. Le protocole prévoit la venue régulière du responsable de service sur le lieu distant, mais aussi des liaisons régulières (téléphone, visioconférence) et enfin l'organisation de réunions de service regroupant l'ensemble des agents (site siège et site distant).

La délégation UNSA/CGC a demandé ce qu'il se passerait s'il s'avérait que le site siège et le site distant disposaient d'une convention différente en matière d'horaires variables. L'administration n'avait apparemment pas prévu cette possibilité. Nous demandons que dans cette situation, la convention en place sur le site siège ne soit pas imposée d'office au site distant.

L'administration fait la distinction entre une antenne pérenne et une antenne provisoire.

L'antenne provisoire est prévue pour une durée déterminée au moment de sa création.

Aucune antenne provisoire ne pourra perdurer au-delà du 1^{er} septembre 2026. La date de fermeture définitive de l'antenne provisoire sera indiquée dans le protocole. En devra correspondre à la date d'un mouvement de mutation. La direction locale devra informer les agents de la date de fermeture de l'antenne provisoire très en amont afin de leur permettre de participer aux mouvements de mutation le plus proche.

L'antenne pérenne est renouvelable par tacite reconduction sans limitation de durée.

Le directeur local aura la possibilité de mettre fin à une antenne dans le cadre d'une nouvelle réorganisation. Il devra informer les agents de l'antenne suffisamment en

amont pour leur permettre de participer aux mouvements de mutation le plus proche (avant le 31 décembre N pour une mutation au 1^{er} septembre N+1). Les agents pourront participer au mouvement national s'ils souhaitent changer de direction et/ou de département, et/ou au mouvement local s'ils souhaitent changer de commune d'affectation au sein de la direction.

Pour la délégation UNSA/CGC cette situation peut créer un sentiment de précarité chez les agents en poste dans ces antennes. La fermeture d'une antenne pérenne doit être anticipée très en amont au même titre que les autres restructurations. Il ne faudrait pas que pérenne devienne un synonyme de précaire.

L'administration a bien précisé que le travail à distance et le télétravail ne sont pas exclusifs l'un de l'autre.

Le travail à distance pourra s'exercer sur tout ou partie de la durée hebdomadaire de travail. Cela pourrait notamment concerner un agent travaillant à distance dans un lieu tiers dans le cadre d'un protocole individuel.

L'administration aura la charge de fournir le matériel informatique et d'assurer son assistance. La dotation informatique sera identique à celle d'un agent travail sur le site siège. Il pourra disposer d'un ordinateur portable s'il travaille sur un lieu tiers ou exerce une partie de son activité en télétravail.

La création d'une antenne de travail à distance doit faire l'objet d'une présentation aux organisations syndicales en CTL (sans vote). La liste des agents travailleurs à distance est transmise pour information une fois par an, après le mouvement de mutation, aux représentants du personnel.

Compte-tenu de la disparition des CAP de mutations, la délégation UNSA/CGC a souhaité que cette information soit transmise à l'ensemble des organisations syndicales représentatives implantées dans la direction.