

COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL "TÉLÉTRAVAIL" DU 7 OCTOBRE 2016

Une grande avancée à petits pas !

La sous-directrice A, présidente de ce GT, nous a informé que cette réunion était un premier round de discussions de la déclinaison du télétravail au sein de la DGDDI.

Un second GT se réunira avant la fin de l'année (*le 8 décembre*).

Les bases réglementaires :

Avant 2012 et l'entrée en vigueur de la loi permettant aux fonctionnaires d'accéder au télétravail, le sujet n'avait pas été abordé .

Désormais deux textes, le décret du 11 février (n°2016-151) et l'arrêté d'application ministériel consécutif au CTM du 4 juillet 2016, ont été rédigés.

La DGAFP a élaboré un guide en concertation avec les O.S. dont nous revendiquons l'application ainsi qu'écrit dans notre déclaration préalable au GT.

Lien vers le guide 2016 : http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf

La réponse de la Sous-Directrice A a été sans ambiguïté : le guide n'est pas une circulaire et toutes ses dispositions ne sauraient s'appliquer par principe. Ce guide ne constitue qu'un élément de réflexion.

La situation aujourd'hui

Jusqu'à présent, les rares autorisations de télétravail en Douane ont été accordées exclusivement pour des motifs de santé et certaines sont dans l'attente d'une réponse depuis plusieurs mois. Le télétravail sera étendu évidemment à d'autres motifs.

Les 12 protocoles en cours seront réétudiés avec la mise en place d'une nouvelle doctrine.

La CFDT a demandé que les protocoles allant au delà des 3 jours de télétravail hebdomadaire imposés par le nouveau textes soit maintenus et traités comme des exceptions.

Les attentes des agents sont grandes aujourd'hui notamment face aux restructurations. Ceci pourrait être une solution provisoire offerte mais ne saurait être « la » solution.

Toutefois, le télétravail au sein de la DGDDI ne devra s'organiser qu'au domicile des agents, lequel constituera un des critères d'acceptation ou d'éligibilité.

Le travail sur site déporté, dans un autre service voire au sein d'une autre direction du ministère, n'est pas envisagé. Nous avons rappelé la notion de maisons de l'Etat, mesure ministérielle, qui devrait permettre ce type de dispositif.

La formation des cadres :

La Sous-Directrice A a insisté sur la nécessité de former les personnels d'encadrement. Toutes les composantes de la sous-direction A seront associées à la rédaction de la doctrine.

La SDA va animer le réseau FRHL dans l'année à venir, faire de la pédagogie, édicter des tableaux de bord de manière à autonomiser les directeurs dans la mise en œuvre du dispositif.

A cette fin, la DG pourrait s'appuyer sur des modèles de formations de l'IGPDE, des IRA, des diverses autres plateformes ministérielles....

Le dispositif ne saurait être dans un premier temps douano-douanier, sic !

La CFDT a proposé qu'un modèle de demande standardisé soit élaboré aux fins d'équité de traitement. De même, une information dans les CT des demandes de télétravail devrait être faite. Cela permettrait de faire la lumière sur la mise en œuvre du dispositif et son harmonisation au sein des services. Les chefs de service auront toute liberté d'acceptation ou non des demandes sans quota !

L'importance de définir l'activité :

Le télétravail ne pouvant se faire qu'au domicile de l'agent, il s'agira d'en vérifier la conformité électrique (*déclaration de l'agent*), la couverture par une assurance (*attestation à fournir*).

Les représentants dans les CHS-CT pourront se rendre, avec accord de l'agent, au domicile de ce dernier afin d'y constater l'aménagement du poste.

Les agents seront dotés d'un ordinateur portable sur lequel ils travailleront à domicile **et sur leur lieu de travail**. Aucun téléphone portable, ni imprimante ne sera fourni afin de ne pas rompre avec les autres agents du service qui ne bénéficient que des installations collectives. Le numéro personnel de l'agent ne sera jamais communiqué, l'agent devra transférer sa ligne professionnelle sur sa ligne personnelle.

Pour la CFDT, c'est bien **l'analyse fine de l'activité d'un agent** qui devra déterminer l'éligibilité d'exercer en télétravail ou non.

Des applications (notamment communautaires) ne sont pour l'heure pas accessibles sur des postes non connectés sur Aladin ou sur site. Ce fait ne devrait pas être une raison suffisante de refus d'exercer en télétravail ; la consultation quotidienne de telle base n'étant pas toujours nécessaire.

Il doit donc revenir aux chefs de service, en coordination avec tous leurs agents, de mettre en place une planification du travail permettant à des agents d'exercer en télétravail.

Le télétravail ne doit pas être perçu par les agents bénéficiant du dispositif ou tout autre, comme un avantage mais comme une manière différente de travailler.

Chaque protocole sera personnalisé incluant des droits et obligations liés au poste occupé par l'agent, constituant ainsi un binôme « agent-poste », reprenant horaires de joignabilité de l'agent notamment dans le cas d'agent en horaires variables ; ce temps de télétravail doit correspondre au temps de présentiel exigé dans le service, ni plus ni moins (*exemple : 7h42 pour les agents en régime hebdomadaire de 38h30*)...

Certaines exclusions du dispositif doivent être repensées à l'instar de celles des personnels d'encadrement.

Encore une fois, la fonction et l'activité ne doivent pas être mêlées mais bien examinées séparément.

L'application à distance « RAPIDO », l'utilisation de la carte « cybèle » ou autre « skype » sont des outils informatiques permettant le travail à distance et la réalisation de missions d'encadrement. Ce ne doit être qu'une question d'organisation pour le bénéficiaire du protocole. La SDA craint cependant que le télétravail ne soit préjudiciable aux cadres supérieurs en ce qu'il les isolerait de leur collègues mais elle a reconnu que cette problématique pouvait n'être que culturelle.

Il est primordial de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de l'agent et l'organisation collective du service.

Une période test :

Avant la fin de l'année, un deuxième GT sera réuni. Il devrait permettre la rédaction de l'instruction de gestion du télétravail mais celle-ci ne sera pas figée.

La SDA l'a précisé : nous sommes arrivés à un seuil qui nous oblige à avancer. Cette progression se fera par paliers et une période de test sera mise en place, révisable dans un an.

Les budgets, pour l'heure centralisés, devraient être calculés plus précisément afin qu'ils deviennent interrégionaux.

Les demandes de financement monteront à la DG. Un package complet à destination d'un agent exerçant une partie de son travail à distance coûtera environ 600 euros (ordi + sac de transport)

Aucun quota d'agents en téléservice ne sera fixé et la montée en charge du dispositif sera gérée progressivement.

La sous-direction A ne veut pas être une autorité suprême de régulation. Elle souhaite donner des pré-requis aux administrateurs.

Les demandes devront être crédibles.

La CFDT en a demandé des précisions sur les possibilités de recours; en cas de refus, l'agent devra s'adresser à son supérieur hiérarchique N+2 qui lui accordera un entretien et ce refus sera communiqué aux élus en CAP.

Un recours contentieux pourra aussi être exercé par l'agent.

En conclusion, ce GT aura été l'occasion d'une discussion à bâtons rompus avec la SDA, les chefs de bureau A1 et A2 et autres acteurs de la DG. Evidemment, il en appelle un autre car beaucoup d'incertitudes pèsent encore sur les critères d'éligibilité à l'exercice en télétravail.

