

TRAVAIL À DISTANCE DE NOUVEAUX DROITS À CONQUÉRIR

Le travail à distance est aujourd'hui proposé par certaines directions comme un outil dans le cadre de restructurations. Or, la CFTD et la CFTC Finances pensent que télétravail et travail sur site distant sont de réelles opportunités à saisir pour les agents et entendent rester pionnières dans la reconnaissance de ces formes d'organisations du travail.



LE TRAVAIL À DISTANCE DOIT DISPOSER D'UN CADRE MINISTÉRIEL

Que ce soit pour le télétravail ou le travail sur site distant, il n'existe pas de cadrage ministériel précis. Ce qui conduit chaque direction à choisir ses propres règles, conduisant ainsi les agents volontaires à se retrouver face à une opacité ne les incitant pas à persévérer dans leurs demandes.

Le télétravail est mis en place à la Douane, à la DGCCRF et à l'INSEE mais ne le sera qu'en 2019 à la DGFIP avec un plafond de 10 000 télétravailleurs.

S'agissant du travail sur site distant, il est appliqué à la DGFIP et à la DGCCRF sans cadre précis, n'est pas accepté à la Douane et est encadré et mis en place à l'INSEE.



L'INTÉRÊT DE L'AGENT DOIT PRIMER

Le travail à distance est une garantie supplémentaire pour les agents face aux restructurations mais il ne se limite pas à ça. Il permet : une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée, la diminution des temps de trajet et de l'empreinte carbone, il améliore l'efficacité de l'agent et sa qualité de vie.

Dans ces conditions, refuser le télétravail à certains personnels douaniers est incompréhensible. De même, la DGFIP semble vouloir rajouter des critères supplémentaires (le fait d'avoir des enfants ou de vivre loin de son lieu de travail) qui ne permettront pas à tous les agents disposant d'une activité télétravaillable d'en bénéficier. Et que dire des services de la DGCCRF dans lesquels les demandes de télétravail sont découragées avant même leur rédaction...

De plus, le travail sur site distant doit aujourd'hui permettre à tous les agents du ministère éloignés de leur service de pouvoir exercer leur métier dans les meilleures conditions.

S'AFFRANCHIR DE LA CULTURE DU CONTRÔLE AU PROFIT DE LA CONFIANCE

Si l'on considère que le rôle du manager est d'aider, informer, coacher, fixer des objectifs et animer le collectif, alors le travail à distance se révèle parfaitement adapté. A l'inverse, il est peu compatible avec un management considérant les salariés comme des exécutants qu'il faut surveiller. Le travail à distance est davantage en phase avec un management fondé sur les résultats, la responsabilisation et la confiance.

La mise en place du travail à distance requiert de rappeler aux équipes encadrantes les fondamentaux du management au XXI^e siècle : communiquer par le digital, faire confiance, fixer des objectifs, créer du sens et de la motivation...

Il faut également aider les télétravailleurs à déconnecter, à faire des pauses, à s'arrêter pour déjeuner, à ne pas se désocialiser. Enfin, il faut veiller à organiser ponctuellement des temps de partage en présence de tous les agents du service.

ILS TÉMOIGNENT...

A LA CFDT, DEPUIS LONGTEMPS DÉJÀ

La CFDT, et notamment la CFDT Finances utilise depuis longtemps déjà toutes les possibilités offertes par les nouvelles technologies pour permettre à ses militants de travailler à distance : visioconférence et logiciel de partage de documents notamment. Ça permet aux représentant syndicaux de dégager du temps pour être à l'écoute des agents. Nous voyons que l'usage du travail à distance se répand également dans les entreprises privées. Nos ministères sont en retard sur tous ces sujets.

POUR CÉLINE, A LA DGFIP, IL FAUT COMMENCER PAR LEVER LES CRAINTES DES MANAGERS ET LES FORMER

Elle est actuellement en expérimentation télétravail sur 2 jours par semaine depuis Février 2017 relève que cette organisation du travail « est à la merci d'un changement de chef de service ». Ses deux premiers responsables étaient pro télétravail, le troisième dès son arrivée a souhaité remettre en cause cette possibilité, « heureusement le DDFIP est lui aussi pro télétravail ». De même, une collègue du service travaille sur site distant et « elle est souvent oubliée dans les mails de service, ne reçoit pas de compte rendu des réunions de service ».

EN DOUANE, IL FAUT SE BATTRE POUR TÉLÉTRAVAILLER

Les freins sont nombreux et les réticences demeurent : culture du présentisme, difficulté ou manque de préparation de l'encadrement à manager à distance, inquiétudes pour la sécurité des données...

D'autant que toutes les activités ne sont pas "télétravaillables" : s'il est impossible en Surveillance, il relève pour beaucoup d'agent AG/Co du parcours du combattant. Certaines structures en sont exclues par principe (le CSRH de Bordeaux). Il en est de même pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement ou pour ceux exerçant sur double écran ! La CFDT et la CFTC continuent leur action en valorisant les résultats obtenus et en portant les demandes des collègues.



VINCENT, GESTIONNAIRE DE RÉPERTOIRE DANS UNE DIRECTION RÉGIONALE INSEE

« J'ai obtenu l'autorisation d'effectuer ce métier en travail sur site en attente de la prise de poste dans cet établissement suite à une mobilité géographique. Comme le permet la circulaire négociée avec les organisations syndicales, j'ai pu regrouper sur 4 jours de la même semaine mes jours de travail en site distant.

Cette organisation m'a permis d'organiser au mieux mon travail pour plus d'efficacité tout en améliorant ma situation personnelle. Dans mon service d'origine, l'organisation des tâches dévolues à l'équipe a été adaptée collectivement dès ma demande de travail sur site distant et l'impact sur mes collègues en bureau est donc neutre. Travailler dans les locaux où se trouve une autre équipe est même source d'enrichissement réciproque entre les 2 sites. Cela permet aussi de s'intégrer de manière progressive au sein de la DR avant la mobilité, notamment par le choix qui a été fait de regrouper les agents sur site distant dans un même bureau. ».

MANON, RÉDACTRICE EN DIRECTE A LA DGCCRF

Elle montre que son télétravail deux jours par semaine présente de nombreux avantages : amélioration de sa qualité de vie au travail, meilleure conciliation des temps, suppression du temps de transport le jour du télétravail et donc plus d'efficacité avec une amplitude horaire pouvant être mieux adaptée.

« Pour l'employeur, le travail rendu sera naturellement de meilleure qualité dès lors que l'agent dispose de conditions de travail plus favorables. » Ses conseils ? « L'agent en télétravail doit faire preuve d'autonomie dans l'exercice de son travail et de souplesse afin de se rendre disponible pour participer à certaines réunions ou formations. De même, assister aux moments conviviaux organisés dans le service maintient le lien social et limite un éventuel isolement de l'agent en télétravail. »