



Préfiguration Bourgogne-Franche-Comté

Questions-réponses

Le travail en site distant : précisions complémentaires

Par note en date du 23 septembre dernier, les modalités de mise en œuvre du « travail en site distant » (TSD) expérimenté en Bourgogne-Franche-Comté ont été précisées par la DGAFP et par la MICORE. Il est apparu utile d'en préciser quelques sujétions à travers la liste des questions les plus fréquemment posées. C'est l'objet du présent questions-réponses qui n'a toutefois pas vocation à se substituer à ce qui a été arrêté par la DGAFP et par la MICORE qui fait seul référence.

Pourquoi le TSD n'est-il mis en œuvre que dans la région Bourgogne-Franche-Comté ?

L'option d'organiser majoritairement les services régionaux en « bi-sites » fonctionnels plutôt qu'en « mono-site » n'excluait pas de devoir avoir recours à des mobilités, que celles-ci soient géographiques ou fonctionnelles. En revanche, la proximité relative des sites de Dijon et de Besançon a été considérée comme étant favorable au TSD dans la mesure où cette offre ne doit pas conduire à couper les agents concernés de leur unité de rattachement.

Ce faisant, malgré l'intérêt du TSD, il n'a pas été jugé souhaitable d'étendre de suite cette offre à l'ensemble des régions fusionnées. L'expérimentation prévue en Bourgogne-Franche-Comté doit précisément en évaluer la pertinence.

Peut-on imposer à un agent d'exercer ses activités en TSD ?

L'offre de TSD est liée au poste à affecter. C'est l'agent qui choisit d'exercer son activité en TSD ou non, si la fiche de poste le prévoit. L'administration n'intervient pas dans ce choix.

Pour autant, si l'agent préfère faire une mobilité, géographique ou fonctionnelle, plutôt que le TSD, encore faut-il qu'au moment de choisir l'une ou l'autre option un poste soit vacant et que celui-ci corresponde aux compétences de cet agent, au sens de ce qui ressort de sa fiche de poste actuelle, et qu'il n'y ait pas un autre candidat qui soit plus prioritaire. Si tel n'est pas le cas, l'offre de TSD pourra s'avérer utile. L'agent pourra y mettre fin dès qu'il pourra effectivement faire mobilité. Cette situation qui correspond à une limite dans les choix qui se présentent à l'agent ne peut toutefois être considérée comme imposée.

Combien de jours par semaine l'agent en TSD doit-il passer sur le site de son unité de rattachement ?

A la fois pour la bonne marche du service mais aussi pour permettre aux agents en TSD de rester « inclus » dans leur unité de rattachement, il est nécessaire que ces agents soient présents autant que nécessaire sur le site de celle-ci. Les déplacements correspondants se font pendant le temps de travail. Ceci dit, la note du 23 septembre ne précise aucune quotité de temps à passer. En effet, celle-ci est fonction, entre autres, du poste occupé et de la

	nature des activités. Celles-ci peuvent varier dans le temps. Il appartient à la hiérarchie de l'agent de préciser ce « temps à passer » en tenant compte au mieux des contraintes liées aux déplacements correspondants.
	Que se passe-t-il à la fin de la période d'expérimentation de trois ans ? La durée de trois ans est celle de l'expérimentation. Elle ne constitue pas d'emblée la fin du TSD. En effet, celui-ci est expérimenté non pas avec l'idée d'y mettre fin après trois ans mais bien avec celle d'en appréhender toutes les sujétions pour étendre le TSD à d'autres contextes : de distance entre sites, de postes bénéficiaires, de moyens à mettre en œuvre, Dès lors, l'hypothèse la plus probable est, bien entendu, que l'intérêt du TSD soit confirmé au bout de la période d'évaluation. C'est pourquoi les chefs de service concernés sont autorisés à faire savoir aux agents souhaitant bénéficier du TSD que la garantie de non remise en cause de leur choix pendant trois ans devrait pouvoir être prolongée si ceux-ci et les agents concernés en conviennent, au regard de l'intérêt de l'agent et de l'intérêt du service.
	Un agent qui souhaite mettre fin au TSD avant la fin des trois ans pour faire mobilité bénéficie-t-il des mesures d'accompagnement prévues à cet effet ? L'agent qui bénéficie de la garantie d'exercer en TSD – au moins pendant trois ans – peut y mettre fin à tout moment pour faire mobilité. Dans ce cas, pendant cinq ans, il a droit aux mesures d'accompagnement qui ont été précisées par la Ministre chargée de la fonction publique.
	Le TSD sera-t-il mis en œuvre dans les services du périmètre hors ATE¹ ? La communication du Gouvernement en date du 31 juillet précise qu'en région Bourgogne-Franche-Comté, « une offre de « travail en sites distants » sera faite aux agents par la mise en œuvre du « bureau électronique étendu » et la concentration des implantations des services de gare à gare. » Il est indiqué plus loin : « La réforme territoriale offre l'opportunité pour les services de l'État en région de moderniser leurs modes de travail et d'en améliorer l'efficacité, au profit des agents, des usagers et des partenaires. La première ambition de cette future administration 2.0 est de permettre aux agents de mieux travailler ensemble et d'exercer leurs missions de la même manière quel que soit le lieu d'activité. Elle vise à offrir aux agents une alternative aux mobilités géographiques et fonctionnelles, en proposant une troisième forme de mobilité dite « numérique », autrement dit, le travail en sites distants (TSD). Cette option bénéficiera de la mise en œuvre de la notion de « bureau électronique étendu ». Cette offre n'est donc pas circonscrite aux seuls services placés sous l'autorité du Préfet. Les représentants des services hors ATE sont membres du comité de pilotage de la réorganisation que préside chaque semaine le Préfet préfigurateur. Ceux-ci bénéficient donc de toutes les informations nécessaires. Certains se déclarent intéressés à la mise en œuvre de l'offre de TSD.
	Puis-je exercer le TSD en dehors du site où je travaille actuellement ? La réponse est positive pour autant que ce site puisse être considéré comme étant affecté au service régional dans lequel exerce l'agent. Cette question se pose pour les agents qui travailleraient en TSD dans un service appelé à fonctionner en mono-site : cas du SGAR et de la DRJSCS. Il faudra veiller à ce que ceux-ci restent dans une ambiance de travail qui soit stimulante. Cette situation sera appréhendée le moment venu.

¹ Administration territoriale de l'État, à savoir les services placés sous l'autorité du préfet de région : DREAL, DRAC, DRAAF, DRJSCS, DIRECCTE et SGAR.

Un chef de service peut-il faire bénéficier un agent du TSD en dehors de l'expérimentation prévue dans le cadre du processus de réorganisation ?

Certes, le TSD s'exerce dans le cadre des règlements existants. Il pourrait donc être proposé à tout agent indépendamment du contexte de la réorganisation. Cela étant, le proposer à un nombre substantiel d'agents nécessite de créer un cadre favorable afin d'en maîtriser tous les aspects. C'est pourquoi il a été décidé de l'expérimenter dans le cadre de la réorganisation.

Tant que les résultats de l'évaluation correspondante n'auront pas été pleinement tirés, il ne sera pas possible d'en étendre le bénéfice en dehors de ce cadre. Il faut toutefois souhaiter que ces résultats puissent être tirés avant la fin de la période de trois ans.

Si on veut m'appeler, mon n° de téléphone est-il au siège de mon unité de rattachement ou bien là où je suis affecté ?

Comme à tout autre agent, un numéro de téléphone est affecté à l'agent en TSD. Ce peut être un numéro de portable auquel cas la question n'a pas de fondement. S'il s'agit d'un numéro fixe, il ne peut être que là où travaille l'agent. Dans ce cas, dans la mesure du possible, il faudra éviter de créer une obligation de réponse pour les collègues voisins de l'agent en TSD quand celui-ci est sur le site de son unité de rattachement, entre autres sites différents du sien. La solution pourra être soit de procéder à un renvoi soit de le doter d'un portable.

Y aura-t-il un plan conséquent afin de doter les agents des moyens nécessaires à l'exercice du TSD ?

Il faut, tout d'abord, rappeler que les moyens existants permettent aux agents affectés en TSD d'exercer leurs activités de façon efficiente. Cela étant, il est bien clair qu'au titre du TSD comme, d'un point de vue général, pour le fonctionnement sur deux sites différents, le développement des moyens numériques et l'adaptation des espaces de travail s'avèrent nécessaires. C'est pourquoi les actions correspondantes ont été regroupées en un programme de modernisation des systèmes d'information (PMSI). Ce PMSI est piloté par un collège de représentants des directions régionales et des préfectures et ce, en liaison étroite avec les administrations centrales compétentes réunies sous l'animation de la DINSIC (direction interministérielle du numérique et des systèmes d'information et de communication). Ainsi, le collège précité contribue, d'une part, à faire en sorte que l'offre de services nécessaire soit améliorée et, d'autre part, que les moyens humains et budgétaires soient identifiés. D'ores et déjà, ce sujet est pris en compte, autant que possible, dans le cadre des actuels dialogues de gestion.

Qui assure la gestion RH des agents qui sont sur le site distant ?

Les agents en TSD sont gérés par le secrétariat général de leur service régional. Par construction, celui-ci est au siège de ce service. Cela étant, c'est le lieu d'affectation, en l'occurrence le site distant, qui est pris en compte dans l'examen, le cas échéant, des demandes futures de mobilité.

Les déplacements pour rejoindre son unité de rattachement sont-ils à la charge de l'agent ?

Les déplacements se font pendant le temps de travail, par la voiture de service ou par le train. Sauf impondérable, l'agent n'a pas à faire l'avance des frais. Dans la note du 23 septembre, il est précisé par ailleurs que : « Si des moyens de restauration collective sont prévus sur ou à proximité du site de son service ou unité de rattachement, l'agent ne pourra prétendre à aucune compensation particulière dans la mesure où il est dans l'exercice habituel de son

	travail ». En revanche, si tel n'est pas le cas, il faudra donc considérer que l'agent aura droit à une indemnisation de ses frais de restauration.
	Les effets du TSD seront-ils abordés dans l'étude d'impact du projet d'arrêté d'organisation de chaque service régional ? La circulaire du 9 septembre de la Ministre chargée de la fonction publique précise que l'étude d'impact est réalisée « sur la base des macro-organigrammes ». Elle est effectivement préalable à l'arrêt de l'organigramme détaillé et à la mise à disposition des fiches de poste. A ce stade, il n'est pas possible de préciser le volume exact de postes qui seront effectivement affectés en TSD. En revanche, l'étude d'impact pourra rappeler ce pourquoi l'offre de TSD a été construite : pour offrir une alternative aux mobilités et éviter des pertes de compétences. Malgré l'intérêt du TSD, il ne faut toutefois pas exclure des aléas dans sa mise en œuvre. Pour les circonscrire, deux mesures sont spécifiées dans la note du 23 septembre : d'une part, une offre de formation à la fois pour l'agent en TSD mais aussi pour sa hiérarchie et, d'autre part, un suivi spécifique dont les éléments seront formalisés et qui contribueront à l'évaluation du dispositif.
	En quoi consiste l'évaluation à réaliser ? Quel sera le contenu du rapport à rendre avant le 31 décembre 2015 ? les organisations syndicales y seront-elles associées ? Le TSD doit être évalué. Autrement dit, il faudra apprécier l'effectivité de la démarche, à savoir que ce qui doit être fait a bien été fait, son efficience, autrement dit le rapport entre les résultats obtenus et les moyens mis en œuvre, et son efficacité : le rapport entre les impacts souhaités et les moyens mis en œuvre. Pour cela, il faut analyser le contexte dans lequel s'inscrira le TSD et identifier les critères à prendre en compte pour y associer ensuite les indicateurs à évaluer. On parle alors d'évaluation <i>ex-ante</i> (avant). C'est celle-ci qui doit faire l'objet du rapport à remettre à la DGAFP et à la MICORE fin 2015. Les organisations syndicales en seront, bien entendu, informées.
	Ne peut-on indiquer les postes en TSD dans les organigrammes avant le pré-positionnement ? Après avis du comité technique du service régional concerné, l'arrêt de l'organigramme détaillé est préalable à la mise à disposition des fiches de poste. Il serait tout à fait possible de préciser les postes qui ouvrent droit à TSD dans le cadre de l'organigramme qui précédera le pré-positionnement mais cette information n'a guère d'intérêt. En effet, si plus de 80 % de postes peuvent bénéficier du TSD, seul un faible nombre correspondra à des situations où le poste est supprimé ou déplacé et donc où certains agents seront intéressés par l'offre de TSD. Ce choix sera fait bien après l'arrêt de l'organigramme détaillé. En revanche, dans le cadre de la mise en œuvre des organigrammes qui seront diffusés au début janvier 2016, il faudra prendre en compte la situation des agents en TSD et celle de ceux qui sont en position de « proximité » sur le site distant de leur unité de rattachement. Autrement dit, il faudra à la fois pouvoir identifier le fait que ces agents sont membres de leur unité de rattachement mais aussi qu'ils sont positionnés sur le site distant.
	Peut-on cumuler TSD et télétravail ? Sur le principe, il est possible de cumuler TSD et télétravail. L'un est réalisé dans le cadre du lieu de travail, l'autre non. Il faut simplement considérer que chacun a ses règles propres. Notamment, le télétravail est soumis à l'approbation de la hiérarchie alors que le TSD ne l'est pas.