



Compte rendu de la réunion DGAFP/syndicats du 26 janvier 2016 sur le guide d'accompagnement du télétravail dans la Fonction Publique

Le jeudi 28 janvier la DGAFP avait invité les organisations syndicales à une réunion de présentation du contenu et du format du guide d'accompagnement « Télétravail ». Cette réunion faisait suite aux échanges du 2 novembre dernier concernant la structuration de ce guide.

Au sommaire de cette réunion figuraient donc : le projet de décret ; le projet de guide d'accompagnement ; les fiches pratiques ; ainsi que le calendrier.

Le décret

Rappelons que la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (*) prévoyait un décret d'application qui devait être négociée avec les organisations syndicales nationales. Cette négociation est intervenue lors de séances qui se sont échelonnées de mai à juillet 2015 (**). Le projet de décret présenté en conseil commun de la fonction publique le 24 septembre (***), devait encore faire l'objet d'un examen en Conseil d'Etat.

Au cours de cette séance nous était présentée, pour information, cette version issue de ce dernier examen, qui a engendré trois modifications sur : l'installation ; l'information du CHSCT ; et sur le droit de recours (pour ce point concomitamment avec le texte déontologie en cours de débat parlementaire).

Le décret 2016-151 est paru le 11 février 2016 :

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id>).

Le guide d'accompagnement

Lors de l'échange du 2 novembre l'ensemble des éléments abordés et la structuration nous avaient laissés un sentiment plutôt positif. Il n'en est pas de même de cette version en cours de finalisation dont la structuration a été entièrement remaniée. De plus cette dernière version comportait des pages non finalisées.

La DGAFP a indiqué avoir construit le texte du guide « de manière progressive » afin d'expliquer aux employeurs les différentes étapes de la mise en œuvre et les déclinaisons. Cette construction textuelle permet de réaliser des répétitions sur des enjeux importants. Ces répétitions rendent difficiles la compréhension. Alors que la DGAFP a indiqué que le guide se voulait pratico-pratique, nous trouvons le contenu inaccessible pour nombre d'agents ou d'employeurs publics.

La DGAFP a indiqué avoir réalisé des réunions de 2 types : avec les organisations syndicales et d'autres avec les employeurs.

Si nous avons constaté un gros travail accompli entre les deux réunions, nous sommes restés extrêmement dubitatifs à la lecture d'un certain nombre de points, fondamentaux pour la mise en œuvre du télétravail, que nous allons examiner ci-après.

La CGT réaffirme que le télétravail n'est pas en soi synonyme d'amélioration de l'équilibre travail – hors travail, ni de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le texte porte en lui une idéologie « RH » et managériale que nous ne partageons pas. Le vocabulaire est peu approprié, et indique un manque en matière de consultation d'experts en sciences du travail. Ce document n'est pas un outil de dialogue social et sera parfois difficile à appréhender.

Le texte contient encore le mot barbare « télétravailleur » ; nous réitérons notre opposition à ce mot. Les agents pourront travailler en situation de télétravail. Il n'y a pas une nouvelle catégorie nommée : les « télétravailleurs ». La DGAFP répond qu'elle a bien intégré notre demande déjà énoncé la dernière fois. Elle est en train de supprimer ces mots.

- Le guide mentionne régulièrement le « collectif de travail, nous considérons qu'il y a un amalgame entre collectif et équipe de travail, toute équipe de travail n'est pas un collectif.
- Le Télétravail ne va pas vivifier le « management » participatif.
- Nous sommes en désaccord avec la mention du « management par objectif », alors que ce dernier est régulièrement mis en cause dans le cadre de la santé sociale et psychique des salariés en général, et des agents publics également.

Le télétravail n'est pas synonyme de qualité de vie au travail

- Nous réfutons les *a priori* du guide sur la qualité de vie au travail, et avons demandé la suppression à cette référence D'ailleurs, nous rappelons que, d'après le rapport de janvier 2016 du conseil national du numérique "Nouvelles Trajectoires », le télétravail conduit à un isolement et pose la question du maintien du lien social, sur lequel il faut être extrêmement vigilant.
- Nous avons rappelé que la réalisation du télétravail au domicile conduit, de fait à une interpénétration entre travail et vie privé.
- Le télétravail doit « en principe » exclure le télétravail de nuit.
- Le rapport du conseil national du numérique démontre s'il en était besoin que les NTIC « abiment les gens ».

Pour ce qui concerne les procédures liées au télétravail :

- Pour ce qui concerne le choix des postes ou des tâches, qui devra obligatoirement être présenté au CT et au CHSCT, nous avons réagi à l'expression « éligibilité par la tâche ». « La tâche de travail » fait référence à la prescription et donc au profil de poste. Ce qui sera donc pris en compte pour le choix est bien la fiche de poste et non le travail réel. Cela ne nous paraît pas pertinent.

- La réversibilité n'est pas clairement indiquée, elle doit l'être.
- Nous avons indiqué que la mention du choix de l'exercice en télétravail par « le chef de service » est une vision étatique. Le guide indique que ce choix est du seul ressort du responsable direct, alors que d'autres acteurs interviennent dans la décision : les dirigeants élus avec la délibération, le CT, et CHSCT en préalable, d'autres membres de la hiérarchie et même des directions des ressources humaines, et pour finir le médecin du travail.
- L'entretien sur le télétravail doit être distinct de l'évaluation annuelle des compétences.
- Nous rappelons que le coût du matériel et la mise en œuvre technique sont à supporter par l'employeur. Ce n'est pas assez clairement indiqué (suite aux réunions avec les employeurs). Il ne peut pas remplacer la prévention et la prise en compte de la santé et du handicap des agents :
 - Le télétravail ne peut pas remplacer l'aménagement d'un poste de travail. Cela deviendrait un moyen d'exclusion sociale inacceptable pour des personnes ayant des problèmes de santé, et de la discrimination pour les travailleurs ayant la qualité de travailleur handicapés (RQVT).
- Nous sommes en total désaccord avec la manière de présenter la dérogation au plafonnement du nombre de jours en télétravail. Elle ne correspond en rien à ce que nous avons discuté. Il ne peut pas y avoir de telles dérogations reconduites ad vitam aeternam.
- Nous avons affirmé notre désaccord avec la multiplication des sites pouvant exister (selon le guide) pour un même agent, car le télétravail n'est pas un mode de travail itinérant. Nous considérons qu'un poste fixe et un poste en télétravail sont suffisants si on veut réellement faire de la prévention des risques. Trop de sites nous paraissent nuisibles à la santé au travail.
- Pour ce qui concerne la mise en œuvre technique, nous rappelons que les chefs de services n'ont pas la compétence technique pour les connexions à distance sécurisées.
- Pour ce qui concerne les supports techniques, il n'est pas dit clairement que ce sont des outils de travail, et que dans ce cadre l'employeur se doit de les prendre en charge. Rien sur la prise en charge de l'installation concrète de l'ordinateur par l'employeur.
- Nous réprouvons la référence à « l'association française de télétravail », puisque nous ignorons tout de cette association et de son éthique. Nous ne pouvons pas cautionner un texte dans lequel il y a une telle référence.

Nous nous interrogeons sur la version définitive du guide, puisque certaines de nos remarques ne seront pas reprises, le document devant encore être modifié. Quelle est la part d'intervention (voire de détournement des propositions constructives des OS) des employeurs publics dans la rédaction finale de ce guide ?

Fiches pratiques

Ces fiches ont vocation à apporter un éclairage sur la mise en œuvre de points particuliers. Nous n'avons pas pu les examiner puisqu'elles sont en cours de maquettage ! Elles seront livrées avec le guide. D'autres fiches pourront voir le jour « au fil de l'eau » suivant les besoins exprimés.

Calendrier

Le décret a été publié courant février ainsi que le guide et les fiches pratiques simultanément.

Les fiches pratiques supplémentaires seront publiées « au fil de l'eau ».

Un comité de suivi sera convoqué en juin ou juillet.

Quelques avis généraux d'autres syndicats :

- La FSU indique qu'il existera des problèmes d'appropriation et remarque l'absence des employeurs.
- L'UNSA trouve la présence de fiches positive comme référentiel commun et attire l'attention sur le besoin de veiller à la cohérence.
- SUD relève des problèmes en différents endroits du texte. Il indique qu'il ne peut y avoir interpénétration du travail au domicile.

Nous rappelons que nous avons déjà indiqué que le poste en télétravail ne devait pas conduire à la suppression du poste de travail fixe. Ce dernier doit être maintenu pour chacun des agents, nous ne cautionnons pas le partage des postes de travail pour plusieurs agents.

(*)

[La LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 \(ANT\) et le télétravail](#)

(**)

[Compte-rendu de la première réunion d'examen du projet de décret, le 26 mai 2015](#)

[Compte-rendu de la deuxième réunion d'examen du projet de décret, le 8 juin 2015](#)

[Compte-rendu de la troisième réunion sur le projet de décret, le 7 juillet 2015](#)

(***)

[Conseil commun de la fonction publique le 24 septembre](#)