

La présente résolution porte sur le télétravail exercé en régime normal d'activité, hors période particulière. Toutefois, la mise en place du télétravail dans des conditions exceptionnelles (crise sanitaire, JOP, ...) ne doit pas conduire à bafouer les droits des personnels.

Cette forme de travail est encadrée par un accord fonction publique et par des accords ministériels.

Cependant, des risques existent qui doivent être pris en compte tant, par les agent·es que par l'encadrement afin de se préparer au mieux à cette forme d'organisation du travail.

Solidaires CCRF & SCL constate l'émergence de cette nouvelle forme d'organisation du travail et dans le respect de nos valeurs, défendra les conditions d'exercice du télétravail, accompagnera les collègues lors de leur demande d'accès à cette modalité particulière de travail.

Ci-dessous, certains des éléments qu'on peut entendre pour favoriser le développement du télétravail. Cette liste est non exhaustive mais ces sujets doivent être mis dans le débat, leur perception étant parfois subjective d'un ou d'une collègue à l'autre.

Intérêts réels et supposés (?)

- Concilier vie personnelle et vie professionnelle : permet d'adapter plus facilement sur toute la journée ses horaires de travail à ses éventuelles contraintes personnelles (trajets, vie familiale, ...).
- Gain en temps de trajet : moins de fatigue et de stress à la suite des déplacements domicile-travail (longueur des trajets, conditions de transport dégradées, gestion des retards, ...).
- Meilleure efficience en télétravail : sollicitation en direct moins importante, capacités de concentration plus importantes, gain de temps dans le cadre des rédactions de suites.
- Autonomie et souplesse dans l'organisation de son temps de travail et de son travail : flexibilité choisie des horaires, plus grande autonomie dans la gestion des tâches.
- Possibilité d'adapter son activité professionnelle en cas de retour après une longue absence pour maladie, de handicap, ou d'une pathologie handicapante non reconnue, ...

De manière plus large le télétravail aurait un impact positif sur :

- Le travail : confiance, autonomie, souplesse d'organisation.
- L'environnement : en limitant les déplacements.

Risques

- Isolement social et professionnel : perte du lien avec l'autorité hiérarchique et les collègues, perte d'un soutien technique, perte d'informations et donc de la dynamique de l'équipe de travail, sentiment d'inefficacité et de culpabilité pouvant pousser à rallonger les horaires. Cet isolement peut aussi conduire à des pressions et des sanctions individuelles voire des situations de harcèlement difficilement détectables.
- Difficultés à trouver une juste limite entre vie professionnelle et vie privée et à organiser son temps. Chevauchement entre vie privée et activité professionnelle, difficulté à respecter des horaires, à couper en fin de journée ou lors de la pause déjeuner et de reporter son travail en fin de soirée ou plus tard. Oubli du droit à la déconnexion, tentation de se laisser distraire, ...
- Espaces de travail inadaptés : réduction des surfaces de travail par densification ou mise en place du flex-office, difficultés d'ergonomie, matériel mis à disposition par l'administration et environnement logiciel n'assurant pas un confort de travail optimal sans risque pour la santé, absence d'une pièce dédiée permettant à la fois de s'isoler pour se concentrer sur l'activité de travail, et de faire une « coupure symbolique » entre l'espace domestique et l'espace de travail.
- Possibilité de tensions dans le collectif de travail entre celles et ceux qui télétravaillent et les autres sur site : sentiment d'injustice entre les collègues exerçant des tâches télétravaillables et les autres, débats sur le niveau d'activité des un·es et des autres , risque que les effectifs en présentiel soient, de par leur présence physique dans le service, davantage sollicités pour les urgences et imprévus et en conséquence subissent plus de pression de la hiérarchie que leurs collègues en télétravail.
- Possibilité de conflits avec la hiérarchie : difficulté pour l'encadrement de fixer des objectifs adaptés (les résultats attendus doivent être équivalents à ce qu'ils auraient été si les travaux avaient été exécutés en présentiel mais l'éloignement physique peut conduire l'encadrement à une connaissance plus incertaine des difficultés concrètes rencontrées au jour le jour pour réaliser son travail), crainte des télétravailleurs-euses de ne pas être reconnus.es et tentation de travailler toujours plus pour être visibles (mécanisme de surproductivité), surveillance voire « flicage » de certaines hiérarchies.

Demands

Au vu des risques inhérents à ce mode de travail, décrits précédemment, **Solidaires CCRF & SCL** demande que des garanties soient apportées.

→ Concernant la mise en place dans les structures

Le décret 2016-151 du 11 février 2016 prévoit que chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure.

Comme indiqué précédemment, des accords existent à différents niveaux.

Solidaires CCRF & SCL souligne l'importance de la rédaction de l'acte de déclinaison au niveau local. Il convient de faire preuve de vigilance pour que le document soit élaboré dans une démarche partagée entre l'administration, les cadres et les représentant·es du personnel. Il faut que chacune des parties puisse faire entendre sa voix et que les droits individuels et collectifs soient respectés.

La demande ne peut pas être subordonnée à la certification, par l'agent, du respect de règles de conformité/d'aménagement du poste de travail qui ne sont pas parfaitement définies et ne relèvent pas de sa compétence technique. Si une certification doit être faite, l'administration doit la prendre à sa charge.

→ Concernant les coûts induits par le télétravail

L'indemnisation du télétravail est essentielle au regard :

- des coûts engendrés par le télétravail : énergie, aménagement, eau, espace de travail, abonnement,
- des économies générées pour l'administration : énergie, locaux, entretien, outils de travail, ...

Il est essentiel de rappeler le principe selon lequel, un fonctionnaire ne doit pas avoir à supporter les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle.

→ Concernant le matériel

• Équipement informatique

L'employeur doit veiller à ce que les personnels qui télétravaillent disposent des outils informatiques leur permettant d'assurer leurs missions (ordinateur, clavier, écran, téléphone portable, clé USB, accès à la messagerie, aux serveurs partagés, à l'intranet). L'installation des postes et leur maintenance sont assurés par les directions.

Cependant, les matériels fournis ne sont pas toujours adaptés aux tâches opérées ou sont en nombre insuffisant dans les directions.

Solidaires CCRF & SCL alerte sur les dispositions ajoutées par le décret du 5 mai 2020 à l'article 6 du décret 2016-151 concernant la possibilité pour l'employeur de faire télétravailler les fonctionnaires sur leur matériel personnel : « *Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail mentionnée au 2° de l'article 4, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.* »

Cette possibilité ne doit pas être généralisée à d'autres situations et devenir un moyen pour l'administration de faire des économies sur le dos des personnels. Pour autant, et selon les cas d'espèce, l'absence de matériel fourni par l'administration ne peut à lui seul justifier le refus.

La crise sanitaire du Covid-19 a d'ailleurs permis de mettre en avant le manque de moyens informatiques mis à la disposition pour le télétravail.

• Aménagement du poste de travail

De manière générale, un travail intensif sur un poste mal adapté peut engendrer des effets sur la santé (fatigue visuelle, Troubles Musculo-Squelettiques, stress).

Solidaires CCRF & SCL demande la prise en charge par l'administration des frais d'adaptations nécessaires à un espace de travail optimal (fauteuil ergonomique, écran, table de travail à minima, ...).

→ Concernant l'environnement de travail

Du fait de l'éloignement, la survenance de certaines difficultés est plus probable en cas de télétravail. Tel est le cas de l'isolement social et professionnel. Cela peut avoir pour conséquence des problèmes de concentration, de la fatigue psychologique, une accentuation du stress, le sentiment d'être à l'écart du reste de la communauté de travail.

Les collègues qui exercent leurs fonctions en télétravail peuvent avoir un sentiment de perte d'appartenance au collectif de travail. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est recommandé d'être vigilant quant au nombre de jours en télétravail.

Il est également essentiel que les collègues en télétravail continuent à disposer du même niveau d'informations que celles et ceux sur site, restent associé·es aux décisions, et soient destinataires des messages professionnels pouvant les concerner.

Enfin, il est nécessaire de conserver une vie sociale, avec des contacts autres que téléphoniques ou informatiques.

→ Concernant la santé et sécurité au travail

Pour **Solidaires CCRF & SCL**, l'accompagnement des télétravailleurs-euses en matière de santé et de sécurité au travail est un élément indispensable du dispositif, une garantie pour l'analyse de leurs conditions de travail et pour la prise en charge de situations que le télétravail ne manquera pas de susciter (accidents de service, conditions de travail, charge de travail, ...).

Les règles en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent dans le cadre du télétravail dans les mêmes conditions que pour celles et ceux qui exercent leur activité dans les locaux du service.

Solidaires CCRF & SCL demande que les risques spécifiques au télétravail soient inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Solidaires CCRF & SCL réclame la consultation des représentant·es du personnel en Formation Spécialisée du CSA à l'occasion d'une démarche d'évaluation des risques, ainsi que la prise en compte par les instances des situations individuelles où le travail à distance est difficilement compatible avec la préservation de la santé des agent·es.

→ Concernant l'organisation du travail

L'employeur doit respecter la réglementation sur le temps de travail et sur la durée du repos quotidien et hebdomadaire.

Le télétravail induit une interpénétration entre vie professionnelle et vie personnelle. **Solidaires CCRF & SCL** rappelle le droit à la déconnexion pour les collègues et est attaché au principe du respect de leur vie privée.

Comme pour le travail sur site, le fait d'être joignable pendant les heures de travail définies dans l'autorisation de télétravail ne signifie pas pour autant l'obligation d'apporter une réponse immédiate à toute sollicitation pendant le télétravail.

Les télétravailleurs et télétravailleuses ne doivent pas être soumis-es à de constantes et répétées vérifications d'activité.

Pour **Solidaires CCRF & SCL** le télétravail à 100 % ne doit être autorisé que sur prescription médicale.

Solidaires CCRF & SCL rappelle que si le télétravail peut être une forme d'aménagement des conditions de travail, il ne peut constituer la seule modalité d'organisation du travail proposée aux collègues en situation de handicap.

→ Concernant le collectif de travail

Solidaires CCRF & SCL insiste sur la nécessité de préserver les collectifs de travail. L'éloignement physique peut avoir pour conséquence une perte de lien entre les membres de l'équipe, c'est pourquoi pour aider au maintien du collectif, il faut s'attacher à assurer des rencontres entre les agent·es.

→ Concernant la relation avec l'encadrement

• Une confiance réciproque

Plusieurs documents officiels indiquent que la réussite du télétravail réside dans la confiance réciproque entre les cadres et les agent·es.

Exercer une partie de son activité en télétravail suppose de la part de la hiérarchie directe d'adopter des méthodes d'encadrement adaptées, dont les caractéristiques principales sont la confiance et la transparence. Il s'agit bien de suivre et de soutenir l'activité des collègues en télétravail et non de les « surveiller ».

Aussi, **Solidaires CCRF & SCL** dénonce les protocoles de télétravail élaborés dans certaines directions qui sont très contraignants et, de fait, dissuasifs et rappelle son opposition à l'instauration de systèmes de « flicage » comme seul mode d'organisation du télétravail et à la limitation du télétravail à certains jours de la semaine.

L'encadrement doit impérativement être formé au télétravail. Cela suppose un changement de paradigme lors de la formation des cadres reposant sur une confiance a priori envers les agent·es pour leur permettre d'exercer les missions dans les meilleures conditions possibles.

• Des modalités renforcées de communication

Avec l'éloignement géographique, la communication peut être plus difficile à établir qu'en présentiel. Il convient donc, pour une meilleure information et, acceptation du personnel, de définir des objectifs élaborés en concertation avec les agent·es, de programmer des échanges réguliers entre la hiérarchie directe et les collègues qui télétravaillent, durant lesquels seront abordés le suivi de l'activité, la charge de travail et toute difficulté rencontrée.

• Faire coexister les collègues qui télétravaillent ou pas :

Solidaires CCRF & SCL défend l'égalité de traitement entre l'ensemble de ces collègues, quel que soit leur mode de travail.

Afin de ne pas créer de tensions entre les collègues télétravaillant et les autres et de ne pas laisser la place à des préjugés sur le télétravail, **Solidaires CCRF & SCL** demande la mise en place de formations spécifiques pour les cadres et les agent·es.

• Charge de travail

Les cadres doivent faire preuve de vigilance quant à l'équilibre des charges de travail entre les collègues en télétravail ou en présentiel, et doivent faire évoluer les méthodes de travail de manière homogène pour toutes et tous.

⇒ En conclusion

Si les personnels trouvent dans le télétravail une réponse à leurs aspirations de souplesse, d'autonomie dans leur travail et à une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, ils peuvent également y voir un moyen d'échapper à des contextes de travail dégradés.

Une attention encore plus particulière doit être portée sur le télétravail des femmes : risques encore plus importants de chevauchement entre vie privée et professionnelle (garde des enfants par exemple), accroissement de la charge mentale, augmentation de l'exposition aux violences intrafamiliales

Le télétravail nous interroge donc sur les conditions de travail actuelles et sur les possibilités de les améliorer.

Ce n'est pas tant les modalités de mise en œuvre du télétravail qui sont critiquables, mais les évolutions des organisations du travail décidées par l'administration et les conditions de travail en découlant.

Le télétravail doit être à l'initiative exclusive des agent-es et doit rester un choix. Il ne doit pas être une solution par défaut pour fuir un environnement de travail dégradé : implantation des nouvelles résidences administratives sans tenir compte des moyens de transport pour y accéder, espaces de travail en open-space, flex-office ou de type co-working, nuisances sonores...

On pourrait arriver à terme à des situations dans lesquelles les agent-es seraient dans l'impossibilité de mettre un terme à leur télétravail.

Solidaires CCRF & SCL s'oppose donc à un développement massif du télétravail, parfois vendu comme un progrès social, sans règles protectrices des personnels.