

TELETRAVAIL VERS L'UBERISATION GENERALISEE DU TRAVAIL !

Le décret initial sur le télétravail dans la fonction publique a été publié en 2016.

Avant la crise du Covid, ce type d'organisation du travail était minoritaire au sein de nos collectivités et concernait principalement les cadres ou les travailleur.e.s handicapé.e.s.

Depuis le mois de mars c'est la "révolution" : la majorité des agent.e.s se sont retrouvé.e.s enferm.e.s chez elles/eux. Il a bien fallu assurer la continuité du service public et ses fonctions supports. Et là, « miracle », **le télétravail est devenu la "panacée universelle"...**

Mais le premier décret s'est avéré trop restrictif et il a fallu l'aménager en urgence. C'est le but du décret 2020-524 qui est sorti le 5 mai 2020.

Ce sont ses modifications que nous vous proposons de décrypter.

DECRYPTAGE

Les modifications suivantes s'appliquent aux nouvelles demandes et aux demandes de renouvellement déposées après le 5 mai.

L'article 1, non modifié, précise qui est concerné par le décret.

L'article 2 a été modifié de manière à ce que « **le télétravail puisse s'exercer dans tout lieu qui n'est pas celui proposé habituellement par l'employeur (bureau, atelier...)**. Le télétravail peut s'exercer n'importe où : à domicile, dans un pôle décentralisé réunissant divers services publics, sur une plate forme de type "coworking" de manière unique ou combinée ».

A noter, les astreintes effectuées à domicile ne sont pas du télétravail.



Il est inséré un article Article 2-1 ainsi rédigé :

« L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Un.e agent.e peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail. »

L'administration va pouvoir annualiser notre temps de télétravail. Et même l'augmenter en cas de circonstances exceptionnelles.

L'article 3, non modifié, indique toujours que **le temps de télétravail normal est de trois jours maximum par semaine**. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Ces seuils définis peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Mais l'article 4 modifié, précise qu'il peut être dérogé aux conditions fixées à l'article 3 :

- pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Cette possibilité de dérogation aux 3 jours par semaine si on est malade, handicapé.e ou enceinte, permettra donc de télétravailler avec une jambe cassée, une interdiction médicale de déplacement pour risque d'accouchement prématuré... De plus, l'employeur ne se sentira plus obligé d'aménager les postes des agent.e.s handicapé.e.s puisqu'il/elles resteront chez eux/elles.

Et puis cerise sur le gâteau : nous pourrons toutes et tous télétravailler en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service : une grève des transports par exemple ...



L'article 5, modifié, confirme le fait que l'agent.e demandeur.e doit fournir une attestation de conformité de ses installations.

La responsabilité de la conformité pèse sur l'agent.

La notion de durée de cette autorisation d'un an maximum renouvelable a disparu. Le télétravail devient illimité sans que sa pertinence soit réinterrogée régulièrement. Il sera plus difficile pour l'agent.e de revenir sur sa décision.

Par contre, en cas de changement de fonction, l'autorisation de télétravail est annulée automatiquement et doit faire l'objet d'une nouvelle demande.

L'article 6, modifié, précise les **conditions de prise en charge des frais d'installation du télétravail et le droits des travailleur.e.s.**

Dans cet article il est notamment confirmé :

- **que les télétravailleur.e.s ont les même droits que les autres travailleur.e.s (rémunérations, formation, avantages sociaux, chèques restaurants...),**

- **que l'employeur doit prendre en charge les coûts induits directement par l'exercice du télétravail** : les abonnements, matériel, logiciels, communication et outils ainsi que leur maintenance.

Il faut revendiquer la prise en charge de l'électricité, des fluides, de l'assurance et tous les frais cachés.

Les modifications introduites posent que :

- **pendant les jours flottants ou autorisation temporaire, l'agent.e peut utiliser son matériel personnel : en cas de grève des transports, intempéries, enfant malade, en cas de "état grippal"... je n'ai plus d'excuses pour ne pas travailler. Youpi !!**
- qu'en cas de jours flottants et utilisation de matériels personnels, on peut s'interroger sur la prise en charge des frais par l'employeur.

De plus, cela induit que l'agent.e va installer les logiciels du travail sur son ordinateur domestique et l'employeur pourra avoir accès à des données personnelles.

- pour les travailleur.e.s handicapé.e.s, le télétravail est subordonné à l'aménagement du poste à domicile mais cela ne doit pas coûter trop cher à l'employeur,
- l'espace dévolu au télétravail dans le domicile, ou tout autre lieu non prévu par l'employeur, n'est pas facturable à la collectivité.

L'article 7, modifié, précise les **conditions générales d'exercice du télétravail et leur examen par les instances représentatives du personnel.**

La délibération fixe:

1° Les activités éligibles au télétravail ;

2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;

3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;

4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;



6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

9° Les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations est établie.



On rappelle qu'il est nécessaire qu'une délibération générale de la collectivité soit prise après avis du Comité technique. Il faut que le CHSCT soit informé des décisions prises.

L'article 8 est modifié en précisant les conditions individuelles d'exécution du télétravail et informe l'agent.e des modalités de contrôle de son temps de travail

Il n'est plus obligatoire dans l'autorisation de télétravail, de préciser les bornes horaires où l'agent.e est à disposition de son employeur.

Article 9 n'est pas modifié.

Au vu du développement potentiel du télétravail, on rappelle qu'un **bilan annuel du télétravail** doit être présenté en Comité technique et au CHSCT. Les risques inhérents à cette organisation du travail doivent être mentionnés dans le DU et faire l'objet d'un chapitre spécifique.

Article 10, modifié, précise les conditions de **recours de l'agent.e**.

Les agent.e.s de la territoriale peuvent saisir la **CAP**, ou pour les contractuel.le.s la **CCP**, en cas de conflit sur la question du télétravail, portant sur **un refus de la demande initiale ou de renouvellement, ou l'interruption à l'initiative de l'administration**.

L'article 11 modifie le décret CHSCT de l'Etat et ne nous concerne pas.

Article 12 modifie le décret 85-603 relatif à l'hygiène et la sécurité. Il donne la possibilité aux représentant.e.s en CHSCT de se déplacer sur le lieu du télétravail pour vérifier les conditions d'exercice du télétravail et l'aménagement du poste de travail. En cas d'exercice à domicile, il faut un accord écrit de l'agent.e concerné.e.

CE DECRET DEREGLEMENTE TOUJOURS PLUS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Premier piège : le volontariat...

- **c'est l'agent.e qui demande à télétravailler.** En cas de problème, la responsabilité est renvoyée à l'agent.e. C'est iel qui a demandé, iel ne peut s'en prendre qu'à lui même si cela ne fonctionne pas ou qu'il n'arrive pas à s'organiser,
- en cas de situation exceptionnelle, l'agent.e peut demander à être mis en télétravail dans des conditions d'exercice dégradées. Un.e agent.e a-t-il/elle vraiment le choix de refuser le télétravail en cas de situation exceptionnelle ?

Deuxième piège : les jours flottants...

- cassent la régularité de l'alternance entre le télétravail et le travail sur site (avec des conséquences encore plus terribles sur le travail d'équipe ?),
- permettent de travailler quand on est malade, en grossesse pathologique ou en cas d'événements exceptionnels,
- permettent d'augmenter le temps de télétravail en cas de situation exceptionnelle,
- permettent d'annualiser le télétravail,
- autorisent l'usage du matériel personnel sans compensation.



Troisième piège : fin des bornes horaires du télétravail

- on peut télétravailler à n'importe quelle heure du jour et de la nuit et on est à la disposition de l'employeur 24h sur 24,
- quid du droit à la déconnexion ?

Quatrième piège : la fin de l'autorisation annuelle de télétravail

- on pourra être en télétravail *ad vitam æternam*

Cinquième piège : le télétravail est une mauvaise réponse à de vrais problèmes

- déplacements,
- garde d'enfant,
- respect de l'environnement
- articulation entre vie professionnelle et vie domestique des femmes ...

LE MONDE DE DEMAIN EN TELETRAVAIL

Le monde d'après imaginé par nos employeurs risque d'être celui de la **systematisation du télétravail**. Il sera facile après cette crise, d'inciter des agent.e.s tétanisé.e.s par la peur, conscient.e.s des avantages en terme de déplacements, à demander un accroissement du télétravail.

Un monde où le/la télétravailleur.e (chacun) va se retrouver chez lui/elle **isolé.e** devant son ordinateur, face aux petit.e.s chef.fe.s, coupé.e du collectif de travail, **sans références d'horaires, flexible**, corvéable à merci au service d'une administration dématérialisée et inhumaine.

Un monde où **la frontière entre vie privée et vie professionnelle a disparu**, où le travail ne s'arrête jamais, où **le contrôle de l'employeur est permanent**, la charge mentale infinie.

Un monde qui va créer une nouvelle **fracture** entre celles et ceux qui peuvent télétravailler et celles et ceux qui ne le peuvent pas.

Un monde où chacun.e est **responsable de ses conditions de travail**, l'employeur n'ayant plus besoin de fournir des bureaux, et une partie du matériel fera de économies d'échelle sur le dos des travailleur.e.s

Un monde où l'individualisation du travail ramène au travail à la tâche en remplaçant des horaires de travail par un volume de travail et *in fine* à une uberisation des fonctions, la fin de notre statut, à la fin du collectif.