



Paris, le 29 mai 2020

## **Le télétravail ne doit pas être du travail sous contrat**

**Par décret n° 2020-524 en date du 5 mai 2020 les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique ont été modifiées.**

**Face à la crise sanitaire majeure que nous traversons, amplifiée par l'incurie gouvernementale, de nombreux services de l'État ont, et ont eu, recours au télétravail pour maintenir leur activité.**

Les fonctionnaires ont tout mis en œuvre au quotidien pour faire fonctionner « la boutique » État, malgré les forces gouvernementales qui ne leur donnent pas les moyens de travailler. En ce temps de crise la majorité des agents ont été amenés à télétravailler de chez eux, en partie avec leurs matériels informatiques et/ou leur téléphone personnel, à leur frais. Les moyens en terme de réseau étaient saturés, la possibilité de connexion était aléatoire ou selon des priorités déterminées.

Les agents ont fait tout leur possible pour assurer la continuité du service public, avec les moyens du bord.

**Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail précipité a pu être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. À partir de ce constat les conditions du télétravail nécessitaient la mise en place d'une vigilance particulière.**

Qu'à cela ne tienne, le gouvernement dans sa pratique du monologue descendant n'a pas voulu entendre les revendications de **FORCE OUVRIÈRE**, et a modifié le décret du 11 février 2016 par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 et l'a publié.

Ce décret aurait pour objet principal de rendre le télétravail plus accessible et d'en faire un outil facilitant la gestion des situations de crises exceptionnelles dans la durée.

Il permet le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il précise ainsi que le télétravail pourra être organisé dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site de travail, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

**Le télétravail comme solution pour maintenir les missions de service public face au virus et plus si affinités.**

**Le SNP2E-FO a conscience que l'expérience du télétravail, imposée par la crise sanitaire, a pu susciter un certain attrait pour les agents. Cette expérience permettant d'allier vie professionnelle et vie familiale.**

Toutefois, nous n'ignorons pas non plus que le cadre de cette expérience est totalement tronquée par rapport à la réalité du quotidien en situation normale. La nécessité de faire fonctionner les services a amené les chefs de services à autoriser des organisations de travail les plus souples possibles. Ce qui démontre en passant qu'une organisation de travail basée sur la confiance et la bienveillance fonctionne et n'est pas nécessairement celle issue d'un process contraignant pour les agents, mais plutôt celle qui fait appel au bon sens.

**Le SNP2E-FO rappelle** les recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : *« Le télétravail régulier est censé apporter au télétravailleur de nombreux avantages tant en qualité de vie qu'en capacité à réaliser leur travail dans les meilleures conditions : gain en temps et moins de fatigue sur les temps de trajet, réduction des interruptions dans les tâches... Mais, quels que soient ces avantages, le télétravail nécessite préparation et accompagnement car, sans ces précautions, il peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés ».*

La mise en œuvre du télétravail dans cette période de crise, par ses caractéristiques, mérite une vigilance accrue, et une attention particulière doit être portée sur les points suivants :

- **Le risque d'isolement** : déjà présent pour le télétravail régulier, ce risque est renforcé dans la situation exceptionnelle actuelle. Le confinement général d'une part, le fait de ne plus aller sur le lieu de travail et d'y retrouver les collègues d'autre part, rendent ce risque plus prégnant. Les potentielles difficultés matérielles rencontrées par certains avec les technologies de la communication et le caractère anxiogène de la situation ambiante aggravent les effets de ce risque.
- **Le risque lié à l'hyper-connexion au travail** : du fait de la généralisation du télétravail, on a pu voir une explosion des sollicitations par mail, la création de nombreux groupes d'échanges, des audioconférences permanentes qui peuvent mettre en difficultés le télétravailleur. S'y ajoute le besoin de se rendre utile, de ne pas se faire oublier...
- **La gestion de l'autonomie** : là aussi, le fait de pratiquer un télétravail à temps complet risque d'aggraver les difficultés que peuvent rencontrer certains agents sur leur organisation personnelle. C'est notamment vrai pour ceux qui ne disposent d'aucune expérience du télétravail et pour qui c'est une nouveauté, mais également pour ceux qui sont moins familiers des technologies de la communication.
- **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** : en télétravail régulier, le salarié a normalement pris ses dispositions pour avoir les meilleures conditions de travail (choix de jours de télétravail et de plages horaires lui permettant d'être seul à domicile, aménagement d'un espace de travail spécifique...). En situation de confinement, il partage son espace avec sa famille elle-même confinée, avec des charges familiales chronophages (garde d'enfant, école à la maison...). La séparation du temps et de l'espace entre travail et activités privées est totalement bouleversée.
- **Le suivi de l'activité** : il est probable que le télétravail réalisé dans ces conditions soit moins productif que le télétravail régulier, situation qui risque de s'accroître avec la durée des différentes phases de déconfinement. Le suivi de l'activité doit alors s'adapter à ces conditions particulières.
- **Le rôle des managers de proximité** : comme l'organisation de l'équipe, le rôle du manager est profondément et subitement modifié, alors qu'il éprouve lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre.

- **Le maintien du collectif** : il repose pour le télétravailleur sur les possibilités offertes par la technologie et les « rites » organisés par la hiérarchie. Mais le télétravail en cette période de confinement a accentué au sein des services la différence de fonctionnement entre salariés pouvant télétravailler du fait de leur activité et ceux qui ne le peuvent pas, exclus pour partie des moyens technologiques mis à disposition des télétravailleurs. Cette différence d'organisation peut peser à terme sur le sens du travail et la cohésion du collectif. »

**Pour le SNP2E-FO** nos craintes sont celles du lendemain de crise, où le management va reprendre ses dogmes et faire feu de tout bois pour atteindre ses objectifs de résultats, ce qui est bien souvent contraire à la bienveillance.

### **Demain après la crise :**

La logique des économies budgétaires incitera au recours au télétravail. Moins de bureaux, moins de bâtiments, moins de charges pour l'État, **transfert de charges aux frais de l'agent et obligation de télétravailler faute d'espace de travail dédié dans son administration.**

Le télétravailleur sera dans une situation individuelle liée à sa situation familiale, à sa situation en termes de moyens numériques, à sa capacité d'adaptation face à l'isolement professionnel et social, à sa productivité, ...

Le travail sera numérisé, échangé sur plate-forme ; ainsi pourront être mesurés l'amplitude et le volume de travail. C'est le risque d'**Individualisation des rémunérations**, si chère aux promoteurs de la PFR (et du RIFSEEP).

Le télétravailleur risque de se voir opposé un volume temps de travail en termes d'objectifs. C'est l'instauration de la contractualisation des tâches. Le télétravailleur risque de devenir **le tâcheron numérique.**

Pour **FORCE OUVRIÈRE**, le télétravail et la révolution numérique nous obligent à nous questionner sur, la frontière entre vie privée et vie professionnelle, le droit à la déconnexion, le rapport à l'autre et plus particulièrement avec sa hiérarchie.

### **FORCE OUVRIÈRE :**

**Maintient** que le télétravail doit se faire sur la base du volontariat.

**Réaffirme** que le télétravail ne peut être fait qu'à domicile. Le télétravail exercé dans un lieu autre que le domicile est du « travail déporté ».

**Exige** que l'administration mette à disposition du télétravailleur tout le matériel informatique nécessaire à l'exercice de son activité (PC portable, VPN, téléphonie ...).

**Exige** que l'ensemble des dépenses qui y sont liées fasse l'objet d'une prise en charge par l'administration, que le télétravail soit imposé ou pas. Cette prise en charge reste encore trop partielle voire inexistante.

Pour **FORCE OUVRIÈRE**, ce décret ne permet pas de résoudre l'ensemble des problématiques liées au télétravail.

**FORCE OUVRIÈRE** revendique de réelles négociations sur le télétravail pour améliorer significativement les conditions de travail des personnels, notamment en termes de temps de travail, de charge de travail, de prise en charge des frais, de droit à la déconnexion, y compris de la formation des managers entre autres.