



CGT-USPATMI
4 cité chappée
02 000 MONS-EN-LAONNOIS
☎ : 06.16.36.17.45
✉ : prefectures@cgt.fr
david.lecocq.cgt@hotmail.fr

TÉLÉTRAVAIL : UNE BELLE OPPORTUNITÉ ... POUR LES EMPLOYEURS

Le télétravail dans la fonction publique repose sur un décret interministériel (décret n°2016-151 du 11 février 2016) et chaque ministère prend un arrêté d'application. C'est ce qu'a fait le ministère de l'intérieur avec l'arrêté du 2 mars 2017 relatif à la mise en oeuvre du télétravail.



Première remarque : quand on compare l'arrêté du ministère de l'intérieur avec les arrêtés pris dans d'autres administrations, le moins que l'on puisse dire, c'est que le cadre du télétravail au ministère de l'intérieur est extrêmement flou... Mais là n'est pas le plus important. Car, que l'on soit fonctionnaire au ministère de l'intérieur ou dans une autre administration, c'est le principe même du télétravail qui interroge.

La CGT entend et comprend l'attente escomptée de certains agents par rapport au télétravail, disant qu'ils préféreraient travailler chez eux plutôt que de passer du temps dans les transports, rester à leur domicile avec leurs enfants etc. Cela constitue des attentes de la part des agents et le nombre de questions posées sur le terrain en témoigne. Et il serait tellement plus facile pour nous d'abonder dans le sens de la demande... Mais **il est du devoir de la CGT d'expliquer en quoi consiste le télétravail, les tenants et les aboutissants du dispositif, et d'en resituer les enjeux collectifs et individuels.**



La CGT est très attachée au rôle social du travail et connaît, malheureusement, les risques du repli sur soi, de l'isolement, de l'individualisme qui conduit à des phénomènes généraux dans la société. Si le télétravail doit être demandé par l'agent (principe du volontariat, sur la base de 3 jours maximum par semaine, principe de réversibilité de la situation de télétravail) et accordé par l'employeur, certains agents, parmi les plus fragiles, pourraient se voir plus qu'incités à accepter cette organisation du travail.

Or, le télétravail ne doit pas être une solution de facilité pour l'employeur. **Il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre ses obligations en terme d'organisation plutôt que d'en transférer la charge sur les agents.** Que l'on songe à nos collègues en situation de handicap (pour qui le monde du travail constitue souvent un lien social très fort) ou bien aux femmes qui sont à temps partiel imposant une réduction de leur salaire ou une réduction de la présence des parents aux côtés de leurs enfants.



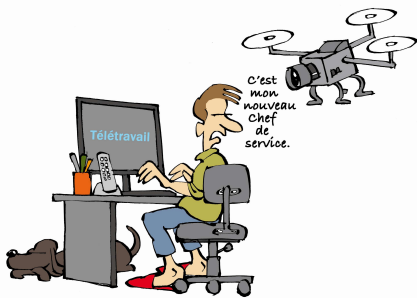
C'est à l'administration d'améliorer les conditions de travail ... sur le lieu de travail, par une meilleure organisation des services et un renforcement des moyens.

Avec le télétravail, en matière de conditions de travail au domicile de l'agent, les plus grands doutes existent quant au respect par l'employeur de ses obligations. Tout comme se pose la question du transfert de charges, ces coûts à la charge de l'employeur qui seront en fait supportés par les agents : local, espace de travail, électricité, eau, abonnement internet, assurance, climatisation/chauffage.

Déjà que le pouvoir d'achat diminue, **des dépenses supplémentaires s'ajouteront pour les agents-salariés-es.** Et à l'argument du coût de transport individuel économisé, la CGT répond qu'il appartient à l'employeur et aux pouvoirs publics d'y remédier et de promouvoir des modes de transport alternatifs à coût modéré et à haute responsabilité environnementale. Certains pays, certaines villes ont fait ces choix, à la grande satisfaction des travailleurs-citoyens.

On le voit, le télétravail constitue ainsi une formidable opportunité ... pour les employeurs, de se soustraire à leurs obligations, et des dérives ne manqueront pas de survenir. Et un certain nombre de questions se posent : je suis en télétravail chez moi et je tombe parce que je me suis levé-e pour répondre au facteur. Accident de travail ou accident domestique ? Je suis en télétravail et je dois sortir de chez moi alors que ce ne sont pas les horaires autorisés et je n'arrive pas à joindre ma hiérarchie par téléphone pour demander l'autorisation : qu'est-ce que je fais ? Etc.

Comment se définit un accident de travail (vous savez, celui qui vous couvre à 100 %) dans une situation de télétravail ? Allons, ce vide juridique, qui peut croire que les employeurs ne l'ont pas étudié ! Et s'il n'y a pas de règles, vous pensez gagner ?

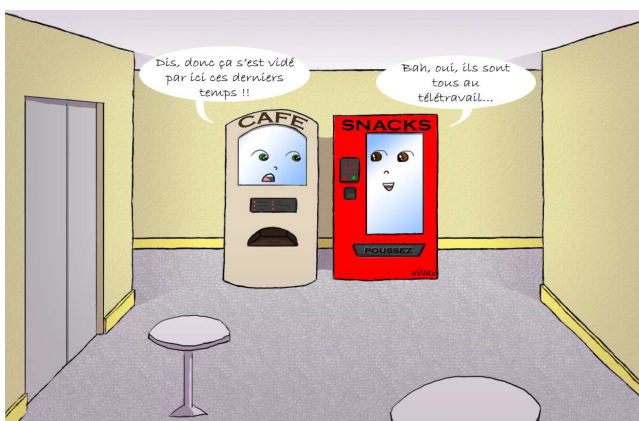


Bref, on le voit très vite, le télétravail entraîne beaucoup de questions. Car **le télétravail, c'est la fin de la séparation entre la sphère privée et le monde du travail**. Le télétravail, c'est faire rentrer le travail à son domicile. Ce sera d'ailleurs le cas concrètement lorsque l'employeur et les membres du CHSCT viendront chez l'agent pour regarder ses conditions de travail à son propre domicile. Vous allez laisser faire cela ? Dans votre intimité ? Et si le CHSCT ne peut accéder chez vous à cause de votre refus, vous êtes couvert ?

Par le passé, la CGT a revendiqué et obtenu pour les travailleurs les trois huit : 8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures de loisirs. C'est un acquis social très important que les salarié-es ont gagné. Aujourd'hui, la CGT revendique le passage aux 32 heures de travail, sans diminution de salaire, afin de mieux partager le travail entre tous (entre ceux qui ont un travail comme pour ceux qui n'en ont pas, c'est ça la solidarité ouvrière).

Le télétravail, c'est **l'immixtion du travail au domicile des salarié-es et de leur famille**. Et une césure entre les collègues (ne serait-ce qu'à la pause déjeuner), le télétravail écartant de fait toute possibilité de contact entre salarié-es sur le lieu de travail, puisque par définition il n'y en a plus.

Avec le principe libéral du télétravail (vivement encouragé par le patronat et par certains personnages politiques à leur solde), le danger est manifeste d'un empiètement des sphères privée et sociale, d'un travail à la commande, à la tâche, bref d'une ubérisation du travail, d'un mode de production et, pour tout dire, d'une puissante dégradation de la vie en société.



Au final, le télétravailleur, pensant gagner en liberté (rester chez soi) perd en aliénation au travail (on travaille encore plus, on est sous surveillance), s'isole au plan social tout en perdant sa propre capacité à s'émanciper en tant que travailleur, acteur de la transformation sociale par le travail au sein d'une communauté humaine.

Et il y a un risque réel pour les télétravailleurs d'être éloignés des changements sur le lieu de travail ainsi que d'être oubliés et bloqués dans leur avancement professionnel.

Pour toutes ces raisons, si le télétravail peut constituer une solution temporaire pour certains agents, dans des circonstances bien justifiées, il ne peut s'agir d'une réponse durable car cela revient à cacher le problème et non à le résoudre.

Le télétravail constitue ainsi une mauvaise réponse aux vraies questions qui se posent dans la fonction publique comme dans le secteur privé : pérenniser et développer des missions, renforcer les effectifs, accroître les moyens, et améliorer les conditions de travail ... sur le lieu de travail !