



SYNTEF-CFDT
Syndicat National Travail Emploi Formation

Ministère du Travail, de l'Emploi,

INTEFP

ANACT

Fédération PSTE



Le **BLOG** www.syntef-cfdt.com est accessible depuis n'importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l'intranet du Ministère.

N'hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l'adresse suivante : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr

Le Télétravail dans « l'après crise »

La crise sanitaire due au Covid 19 a généré le recours massif au télétravail afin de lutter contre la propagation de l'épidémie et faciliter le confinement. Cette situation exceptionnelle a du bon, puisqu'elle a permis à l'administration de dépasser certaines représentations négatives sur le télétravail.

Mais elle a également mis en lumière les nombreuses difficultés soulevées par cette forme d'organisation : mauvaise qualité du matériel informatique, manque de maîtrise des outils de communication, pratiques managériales inadaptées, conditions de logement peu compatibles etc.

Ces difficultés ont été renforcées par les conditions particulières de mise en œuvre du télétravail, puisque les agents ont travaillé « exclusivement » à distance, et de surcroît dans un contexte personnel parfois complexe en raison de la garde d'enfants.

Pour autant, ce mode de travail devrait rester une demande forte des agents dans cette nouvelle période « post-confinement » qui vient de s'ouvrir, car de nombreux travailleurs souhaitent désormais télétravailler plus régulièrement.

En effet les agents qui ont basculé en télétravail perçoivent les nombreux avantages de cette nouvelle forme d'organisation.

Sur le plan professionnel, elle permet une plus grande autonomie, plus d'initiatives, et une meilleure articulation avec la vie personnelle.

Au-delà des conditions de travail, elle permet aussi de réduire les temps de déplacement et génère donc moins de fatigue, et une meilleure empreinte écologique.

Le télétravail reste conseillé durant le déconfinement progressif et jusqu'à une date encore inconnue. Mais on le sait, le télétravail va devenir la règle dans cette nouvelle période « post-confinement » qui vient de s'ouvrir, et aujourd'hui de nombreuses interrogations subsistent.

SYNTEF-CFDT –14, AVENUE DUQUESNE –75350 PARIS SP 07

Tel : 01 44 38 29 20 Le Blog : www.syntef-cfdt.com E-mail : syndicat.cfdt@cfdt.travail.gouv.fr

Certes le décret encadrant le télétravail occasionnel est paru (décret du 5 mai 2020). Il permet d'assouplir les règles du dispositif en facilitant l'accès au télétravail : les agents peuvent désormais être autorisés « temporairement » à télétravailler en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur le site.

Il apporte aussi des exceptions au plafond à de 3 jours de télétravail par semaine, en raison de l'état de santé ou le handicap, et les situations exceptionnelles à la demande de l'agent.

Mais le décret ne met pas fin pour autant à toutes les zones « zones grises » organisationnelles dans lesquelles se trouvent de nombreux travailleurs :

- comment éviter l'isolement professionnel ?
- comment éviter que vie personnelle et vie professionnelle s'entremêlent ?
- quelle prise en charge financière du surcoût occasionné ?
- quelles modalités de prise en compte des heures supplémentaires ?

Pour le SYNTEF-CFDT, la généralisation du télétravail constituera une avancée sociale pour tous les travailleurs, mais pour autant, il ne doit pas être facteur de risques professionnels « nouveaux », ni d'accroissement des injustices sociales.

C'est pourquoi le cadre réglementaire actuel n'est pas suffisant, il ne permet pas d'assurer des conditions justes et équitables pour l'ensemble des agents.

Il est donc indispensable d'interroger ce nouveau mode d'organisation et de construire sa mise en œuvre dans le cadre du dialogue social :

✚ Définir les différentes formes de télétravail

Une réflexion doit être menée sur les différentes formes de télétravail. Il peut être régulier et stable, donc défini et prévu à l'avance, mais il peut aussi être occasionnel en réponse à un besoin ponctuel ou un imprévu.

Il peut aussi être mis en place pour circonstances exceptionnelles comme la menace d'épidémie.

Cette dernière situation doit demeurer la seule exception au principe du volontariat qui régit le télétravail. Car rappelons-le, le télétravail est un droit pour l'agent et le principe du « double volontariat », entre l'agent et l'administration, doit rester la règle.

✚ Mener une réflexion sur les postes éligibles

Au sens strict du terme, le télétravail se réalise par le biais d'outils numériques : internet, accès aux intranet et outils numériques professionnels, etc.

Cette définition étroite a exclu de l'éligibilité au télétravail un certain nombre d'activités, et de ce fait un certain nombre d'agents. Or la crise sanitaire a démontré que le télétravail était possible pour des emplois perçus a priori comme non éligibles.

Une réflexion doit s'engager sur les tâches qui peuvent être réalisées à distance et qui ne nécessitent pas pour autant de faire appel aux outils numériques.

Au-delà, tout poste devrait intégrer, lors de sa création ou sa modification, la possibilité que certaines activités soient réalisables en télétravail, et cette information pourrait être précisée dans la fiche de poste.

✚ Définir des conditions de travail justes et équitables

Beaucoup d'agents ont été contraints de travailler avec leur propre matériel, ou du matériel inadapté. Outre la structure du foyer et les conditions de logement, qui sont un facteur considérable d'inégalités dans les conditions de travail, le fait d'être contraints d'utiliser un matériel personnel obsolète et peu performant peut-être un facteur de stress et de mal être qu'il ne faut pas négliger.

Ces situations sont créatrices d'inégalités inacceptables, et la recherche d'une solution doit intervenir sans attendre

✚ Questionner l'organisation du travail

Le télétravail est une forme d'organisation particulière qui doit faire l'objet d'une réflexion globale.

Il doit s'articuler avec les autres formes d'organisation du travail , le télétravail ne peut devenir une modalité mobilisable pour 100 % du temps de travail.

L'alternance télétravail/travail en présentiel doit être privilégiée afin d'éviter le phénomène d'isolement du télétravailleur et les risques professionnels associés.

La relation du travailleur avec le collectif de travail doit aussi être repensée afin de permettre au télétravailleur de trouver toute sa place malgré l'éloignement physique, et la ligne managériale doit être adaptée pour ne pas générer de nouveaux risques psycho sociaux.

L'expérience « non anticipée » du télétravail vécue durant le confinement a permis d'identifier des difficultés, et il convient d'en tirer les leçons.

Pour le SYNTEF, le télétravail doit faire l'objet d'un dialogue social avec l'administration pour identifier les difficultés, asseoir les principes indispensables et dégager des règles communes, tant pour les périodes « ordinaires » que pour les périodes « dégradées ».

N'hésitez pas à nous contacter :

Tel : 01 44 38 29 20 mail : syndicat.cfdt@travail.gouv.fr