



Compte-rendu de la 3^e réunion du 7 juillet 2015 relative au projet de décret sur le télétravail dans la fonction publique

La réunion relative au projet de décret sur le télétravail qui s'est tenue le 7 juillet 2015 à la DGAFP poursuivait quatre objectifs :

- examiner le projet de décret transmis par la DGAFP ;
- recueillir les dernières observations des syndicats avant la rédaction d'une version stabilisée du texte ;
- relever les points de désaccords qui pourraient être soumis à l'arbitrage de la Ministre ;
- informer du calendrier prévisionnel des phases suivantes.

I. Synthèse des propos liminaires de la délégation CGT

Il n'est pas question pour la CGT d'acter un retour à un mode d'organisation du travail identique au travail en atelier au domicile du 19^e siècle. Par ailleurs, en ces temps où sont mis en perspective une REATE II, dont nous combattons l'essentiel des dispositions et de la démarche envisagées, il n'est pas non plus à l'ordre du jour d'ouvrir ici une négociation sur des « aménagements RH » des conséquences de cette réforme.

Le télétravail est de droit pour un fonctionnaire depuis la publication de la loi Sauvadet n° 2012-347, au même titre que le temps partiel par exemple. Il est plus qu'urgent d'encadrer par un décret Fonction publique les multiples expérimentations du télétravail. De nombreux agents espèrent une amélioration de la qualité de leur vie au travail en adoptant ce mode de travail. L'argumentaire le plus souvent évoqué vise à restreindre les temps et les nuisances de transport jusqu'à son lieu de travail.

Tout nouvel aménagement des conditions d'exercice des fonctions, pouvant s'apparenter à des formes analogues au télétravail, dans le cadre de nouvelles réformes quelle qu'en soit la nature (comme travailler à 200 km de sa direction régionale uniquement par ordinateur par exemple) doit pour la CGT être défini par un décret dérogatoire. De la même manière les formes de travail similaires mais qui ne rentrent pas dans la définition du télétravail (nomadisme, travail déporté à distance,..., au sein d'un même ministère, établissement, ou direction) devraient faire l'objet d'un encadrement réglementaire, que demande la CGT. Ces deux réalités ne doivent pas relever du décret sur le télétravail « ordinaire ».

II. Expression de la CGT lors de l'examen du projet de décret

1. Définition du télétravail

Pour la CGT: le télétravail est une nouvelle modalité d'exécution du travail. Il est distinct des périodes d'astreinte à domicile, ce qui doit être précisé d'une manière ou d'une autre, vu les tentations déjà présentes de certains employeurs publics. Il se pratique au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de son domicile.

2. Pendularité

Pour la CGT le temps de travail pour un agent à temps complet et en situation de télétravail ne doit pas excéder 50% du temps de travail sur une base mensuelle (ex : une semaine 2 jours et la suivante 3 jours maximum).

Le décret prévoit 3 jours maximum par semaine, mais calculé sur une base mensuelle (soit 12 jours maximum pour 4 semaines), soit 60% maximum d'un temps de travail complet. La CGT avait proposé une base mensuelle plutôt que trimestrielle.

Aucun « ciblage » de travailleurs en particulier (handicapés, femmes enceintes,...), stigmatisant et discriminant, ne peut être mis en perspective. Il ne doit pouvoir être dérogé à la règle du mi-temps maximum que sur la demande d'un agent, et après avis du médecin de prévention/travail, et sous certaines conditions, en attente par exemple d'un aménagement d'un poste de travail. Le projet actuel est plus satisfaisant que le précédent, mais demande à être borné par une durée limite et un projet d'aménagement du poste.

3. Exercice des fonctions en situation de télétravail

Sur la fixation d'une période d'adaptation au télétravail pour l'agent, la CGT s'y est opposé puisque tel qu'il est défini dans le code du travail c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et non l'inverse.

La CGT a porté l'idée d'une mise en œuvre qui s'apparenterait à celle des demandes de temps partiel (une demande tous les trois ans). La Fonction publique, plus restrictive pour une fois, propose une demande annuelle. Tout litige doit pouvoir être porté devant la CAP compétente, ce qui devrait pouvoir être acquis.

4. Droits et obligations

L'agent en situation de télétravail est un agent comme un autre, et à ce titre il doit bénéficier des mêmes droits (respect de la séparation vie privée/vie professionnelle : droit à la déconnexion, formation,...) et se conformer aux mêmes obligations (confidentialité, sécurité, plages horaires de travail, ...). A ce titre il doit également continuer à bénéficier de toutes les prestations dont il bénéficiait en présentiel (transport ;...)

Le droit du travail impose à l'employeur de fournir à ses employés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles. Aussi pour la CGT, et selon les termes de la loi, l'employeur doit prendre en charge tous les frais découlant du télétravail. La CGT a marqué son opposition à l'utilisation d'outils informatiques personnels notamment pour des raisons de sécurité et de responsabilité [NDR : *Concepts explicités dans les techniques anglo saxonnes sous l'acronyme BYOD (Bring Your Own Device), que la CNIL évoque par l'expression «Apportez Votre Équipement personnel de Communication » (AVEC)*].

5. Mise en œuvre et bilans

Concernant la santé au travail, la CGT a exigé avec force la consultation des CHSCT pour la mise en place du télétravail, puisqu'on touche à l'organisation du travail et qu'on introduit une nouvelle utilisation des technologies de l'information et de la communication. Les bilans annuels doivent non seulement être examinés en CT par le bilan social, mais aussi être un outil examiné en CHSCT. Les compétences géographiques et de visite des postes de travail au domicile par les CHSCT, dont le principe est acquis, doivent cependant faire l'objet d'études juridiques. La CGT souhaite que le décret soit plus offensif sur la prévention de la santé au travail.

Pour le temps de travail en situation de présentiel dans les services, la CGT a réaffirmé son hostilité aux «libres bureaux » [NDR : *free seating ou desk sharing (utilisation d'un bureau physique partagé à tour de rôle par plusieurs salariés)*].

III. Calendrier prévisionnel

Ce projet va faire l'objet d'une dernière écriture avant l'arbitrage ministériel. La version stabilisée du projet de décret sera soumise à la commission spécialisée « textes » du conseil commun le 17 septembre. Puis le Conseil Commun de la Fonction Publique l'étudiera dans sa séance du 24 septembre. Il sera ensuite soumis au Conseil d'Etat à la fin du mois de septembre. La publication du décret devrait probablement intervenir en novembre 2015.

Pendant cette période vont s'ouvrir d'autres séances de travail entre la DGAFP et les organisations syndicales pour aboutir à la rédaction d'un guide d'accompagnement, puisqu'un décret ne peut tout contenir.

Ces phases terminées, le décret sera suivi de négociation d'application à chaque niveau de la Fonction Publique. Un arrêté encadrera cette application pour chaque employeur public (ministère, collectivité territoriale ou établissement de santé). C'est ensuite l'arrêté individuel (qui n'est pas une convention et n'est pas signé par le fonctionnaire), ou l'avenant au contrat de travail (qui lui est signé par le contractuel), qui préciseront les conditions d'applications pour chacun-e.

Il n'est pas prévu par le décret de convention individuelle signée par l'employeur et le fonctionnaire, comme cela se pratique déjà, et que nous contestons : le fonctionnaire est dans une situation réglementaire et statutaire, et non contractuelle. Toute anticipation du décret allant dans le sens d'établir une convention signée par le fonctionnaire doit être bannie par les syndicats CGT concernés.

Le décret s'appliquera dès sa date de publication ou le 1^{er} jour du mois la suivant (sans doute le 1^{er} décembre 2015). Le guide d'application devrait paraître en même temps.