

# GT ministériel Télétravail

## le 6 juillet 2020

**Résultats du questionnaire « télétravail, travail distant en confinement » pendant la période d'état d'urgence sanitaire.**

*La CGT finances avait fait la proposition d'un questionnaire pendant le confinement afin de pouvoir objectiver les difficultés des collègues confrontés au travail confiné. Le nombre important de réponses permet de tirer des enseignements y compris pour le télétravail « habituel ».*

Plus d'un tiers des répondant·e·s ont cumulé garde d'enfant et télétravail ! Nous avons toujours combattu cette vision du télétravail comme mode de garde d'enfant, qui est extrêmement pathogène mais assumée par le ministère.

Plus de la moitié des collègues n'ont eu aucune réunion de service à distance, alors que le télétravail, surtout total comme dans la période, nuit au collectif de travail.

Et si les objectifs ont été revus du fait de la crise sanitaire, la charge de travail n'a globalement pas été diminuée, alors que les conditions d'exercice des missions ont été grandement dégradées.

La moitié des répondant·e·s ont au moins un symptôme (trouble de la vue, douleur musculo-squelettique...) apparu pendant le télétravail confiné ce qui souligne les besoins en matériel adapté.

Au final, l'analyse de ce questionnaire confirme l'urgence pour le ministère de répondre aux revendications que nous portons sur le télétravail, ainsi par exemple :

- «< La limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail ;
- «< Le maintien d'un poste de travail personnel dans l'établissement ou le service ;
- «< Un droit réel à la déconnexion (impossibilité d'être connecté au-delà et en-deçà d'une certaine heure) ;
- «< La prise en charge par l'employeur de l'intégralité des frais liés au télétravail (matériel informatique, bureautique, frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais divers...) ;
- «< La fourniture de matériel ergonomique : fauteuil, système d'adaptation de la hauteur de l'écran etc...
- «< Que le télétravailleur ou la télétravailleuse garde ses droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale ;
- «< Qu'une liste de fonctions incompatibles avec le télétravail soit élaborée au plus haut niveau en concertation avec les représentants des personnels ;
- «< La défense du télétravailleur par les instances représentatives du personnel et les commissions habituelles, y compris en cas de conflit suite à un refus de l'employeur du passage en télétravail ;
- «< La délivrance d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le télé-encadrant (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie privée/vie professionnelle etc...).

**Décret du 5 mai 2020 relatif aux nouvelles conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature**

Ce décret, issu de la Loi de Transformation de la Fonction publique ajoute deux modalités de télétravail en plus du télétravail conventionnel : le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles (grève des transports, intempéries, crise sanitaire...) et le télétravail ponctuel sous la forme d'un volume de jours flot-

tants de télétravail par semaine, par mois ou par an, dont l'agent pourra demander l'utilisation.

Le décret prévoit également que le télétravail peut être pratiqué dans « tout lieu à usage professionnel ou dans un autre lieu privé » ; que dans le cas d'un recours ponctuel ou temporaire au télétravail, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Que s'agissant de l'autorisation de télétravail, la demande, formulée par écrit par l'agent, doit être instruite dans le délai d'un mois.

L'autorisation est maintenant sans limite. Le télétravail peut désormais prendre fin, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Enfin, la CAP peut être saisie, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail.

S'agissant de ces nouvelles dispositions, la CGT Finances a souligné l'attention à porter sur l'organisation du service en cas de mise en place du télétravail flottant.

Nous avons également exigé qu'il soit rappelé que le télétravail ne remplace pas les dispositifs existants et les politiques qui doivent être mises en place à destination des agents en situations de handicap, malades ou en état de grossesse ; en effet, le décret précise que la limite des trois jours hebdomadaires de télétravail peut être dépassée pour ces collègues. Cela ne doit pas amener l'exclusion des collègues concernés des collectifs de travail.

Nous nous sommes élevés contre la possibilité pour l'employeur de ne pas fournir le matériel adéquat pour télétravailler ; l'expérience du confinement a montré (cf ci-dessus) que la question de l'équipement est majeure.

Sur l'absence de limite à la possibilité de télétravailler, nous avons demandé la mise en place d'un bilan annuel individuel et collectif sur le fonctionnement du service ainsi qu'une visite médicale particulière pour les collègues en télétravail.

Enfin s'agissant du recours en CAP, nous avons exigé que celle-ci puisse être saisie par l'agent non seulement en cas de refus initial comme cela est prévu, mais aussi en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Le ministère a pris note de nos remarques et propositions, et rappelé sa volonté d'une nouvelle politique du télétravail au sein du ministère.

**Dont acte. La CGT finances réclame depuis plus d'un an l'ouverture de négociations ministrielles sur le télétravail, il est temps de s'y mettre !**

Montreuil, le 7 juillet 2020