

## FICHE 17

# LE TÉLÉTRAVAIL, GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

### La CGT propose

Le travail à distance recouvre plusieurs réalités : le télétravail (en dehors des locaux de l'employeur·euse), le travail déporté (dans des locaux de l'employeur·euse qui ne sont pas ceux d'affectation habituelle), le travail nomade (fréquents déplacements).

L'enjeu pour la Fédération est que ce mode d'organisation, rendu possible par la technologie, mette en place dans l'intérêt des salarié·es et de l'exercice des missions, donc un choix encadré mais en aucun cas une obligation.

### Ce qui existe aujourd'hui

L'intérêt accru des personnels pour cette forme d'organisation du travail correspond à une évolution sociale et sociétale sur les formes d'organisation du travail, liée à l'évolution rapide des technologies, à l'augmentation des temps de transport, à la pénurie organisée de logements décentes dans les centres des grandes villes, à des défauts de prise en charge de l'accueil des enfants ou parents dépendants. L'augmentation des temps de transport est aussi liée à des revenus devenus depuis longtemps insuffisants pour se loger près du lieu de travail en raison du blocage des salaires et des carrières, et aux suppressions de services et d'implantations.

De nouvelles organisations du travail comme les « open-spaces » ou les « flex-offices » accroissent l'intérêt pour le télétravail dans la mesure où les personnels sont plus fatigués et ont plus de difficultés à se concentrer. Ils préfèrent donc travailler chez eux pour ne pas subir les dégradations des conditions de travail induites par les nouvelles organisations dues pour partie aux réformes incessantes. En 2023, à Bercy (selon le Rapport social unique ministériel), ce sont 60 007 agentes et agents qui ont exercé au moins une demi journée en télétravail.

Mis en place dans de bonnes conditions, il peut permettre une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. Il n'en reste pas moins que le télétravail concentre des risques importants pour la santé et demande à être encadré.

La casse organisée des collectifs de travail s'accroît, tout comme la dégradation des conditions de travail et/ou l'intensification des charges de travail. Le télétravail isole du collectif de travail mais aussi de l'action et de la démarche syndicale. L'agent·e se retrouve seul·e face aux pressions de sa hiérarchie et à ses difficultés. Le temps de travail n'a plus de limites pour atteindre les objectifs, sans prise en compte des heures supplémentaires. Les employeur·euses et Administrations ont tendance à instrumentaliser le télétravail dans le cadre des restructurations, des fermetures de services ou de restructurations ou d'événements présentés comme exceptionnels type Jeux Olympiques et Paralympiques.

La crainte est donc bien réelle de voir se développer un télétravail avec des règles, des normes et des protections insuffisantes pour les personnels en bénéficiant. Non encadré par des conditions définies par les travailleurs et travailleuses elles-mêmes et eux-mêmes, le télétravail peut devenir l'arme fatale pour imposer l'ubérisation des emplois, l'externalisation, le travail à la tâche.

## Les moyens pour y parvenir

### **Pour gagner de nouveaux droits pour cette nouvelle organisation du travail, nous devons :**

Repenser l'organisation générale du travail pour mettre en œuvre le télétravail.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail inscrite dans les processus de production de biens ou de services. On ne peut donc penser cette organisation sans la relier aux processus d'exploitation et de domination capitaliste. Il y a nécessité de repenser cette organisation dans son ensemble, ainsi que la gestion des équipes de travail.

Réalisation d'une enquête sur le vécu du télétravail à destination de tout ou partie des travailleurs et travailleuses du champ fédéral.

Penser et donner les moyens d'une organisation du travail au sein du collectif, en associant tous les personnels. Aucun·e agent·e ne doit subir de modifications qualitatives ou quantitatives de leur travail du fait de la mise en place du télétravail dans le service.

Mise en place du télétravail sur la base du volontariat des agent·es, avec possibilité d'y renoncer à tout moment (réversibilité).

Ne pas aboutir à un suivi des tâches en télétravail.

Maintenir un encadrement du temps de travail dans les situations de télétravail

Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Garantir l'accès au télétravail occasionnel pour les personnels volontaires.

Pour préserver le collectif de travail, limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail et maintien d'une affectation et d'un poste de travail personnel attribué dans un bureau au sein de l'établissement ou du service. Fixer un jour minimum de présence commun par mois, en accord avec les agent·es, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe.

Le droit au télétravail ne doit pas être pénalisé par un temps partiel.

Mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, dans un cadre collectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agent·es (systèmes de blocage des communications et connexions sur les téléphones, messageries ou applicatifs professionnels en fonction des horaires).

Mise en place de la comptabilisation des heures supplémentaires ou complémentaires et leur paiement ou récupération. Possibilité d'option pour le pointage ou les horaires fixes.

### **Prendre en compte les situations particulières.**

Maintenir et développer le télétravail à titre exceptionnel et à leur demande pour les agent·es en situations médicales ou sociales graves.

Prévoir des mesures spécifiques pour les parents d'enfants en bas âge, les familles monoparentales, les gardes alternées.

### **Prendre en compte le handicap.**

Porter la question des aidantes et aidants familiaux.

Prévoir des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales et une prise en charge médico-sociale et psychologique par l'employeur·euses.

Donner les moyens (locaux, matériels, prise en charge des frais) aux personnels de faire le choix du télétravail

Possibilité de télétravailler dans des locaux professionnels « Finances » à proximité du domicile, permettant de rompre l'isolement et de réduire les temps de transport.

Fourniture à chaque télétravailleur et travailleuse d'un socle pour ordinateur portable avec écran complémentaire ainsi qu'un kit bureautique ergonomique (ordinateur portable, siège, repose pieds, souris, clavier, protection d'écran, soft-phonie, y compris les logiciels d'accessibilité au numérique pour les agent·es en situation de handicap,...).

Prise en charge par l'employeur·euse de l'intégralité des frais liés au télétravail (téléphonie mobile et frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage, électricité...).

Généraliser l'usage des tickets restaurants à tous les personnels.  
Exiger l'adaptation des moyens aux ambitions affichées en matière d'applicatifs et de ressources informatiques.

Garantir les droits des télétravailleuses et télétravailleurs sous le contrôle de leurs représentant-es.  
Garantir le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur et de la télétravailleuse (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu de l'agent-e télétravailleur-es, multiplication des réunions en visioconférence, etc.).

Mettre en œuvre les outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et personnelles du/de la télétravailleur-euse.

Information et consultation des IRP (CHSCT ou CSA en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail) avant le passage en télétravail et mise en place d'un suivi périodique (au moins 1 fois par an) des conditions de travail des télétravailleur-euses. Intégration d'une partie « télétravail » dans le Document unique. Validation par les IRP et les acteurs et actrices de prévention de la dotation matérielle du télétravailleur et de la télétravailleuse. Possibilité pour les IRP et les acteur-trices de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent-e.

Considérer le télétravailleur et la télétravailleuse comme un-e agent-e isolé-e (malaise) et que l'accident de travail/de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.

Un-e agent-e en arrêt de travail ne doit exercer aucune activité professionnelle, y compris lorsqu'il et elle est télétravailleur-euse.

Conserver les droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.

Élaborer une liste d'activités incompatibles avec le télétravail au plus haut niveau en concertation avec les représentant-es des personnels ; a contrario aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne doit être ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail.

Établissement d'un bilan régulier du télétravail avec des données prenant en compte les critères de discrimination, présenté chaque année dans les instances aux représentant-es du personnel. Mise en place d'une commission de suivi dédiée.

Saisie des instances représentatives du personnel et des commissions habituelles en cas de refus d'une demande de télétravail.

Délivrance obligatoire d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le-la télé-encadrant-e (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie privée / vie professionnelle, prévention des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques, garantir l'autonomie et la responsabilisation du télétravailleur et de la télétravailleuse etc.).

Exiger des outils de suivi uniformisés non pénalisants pour les télétravailleur-euses.

Créer les conditions générales permettant la mise en place du télétravail.

Interdire toutes formes d'uberisation.

Proscrire le développement des open-spaces et des flex offices et l'utilisation du coworking.

Sensibiliser aux risques psychiques liés à l'isolement à long terme et développer des outils de prévention en lien avec ceux-ci.

Exiger l'arrêt des mutations forcées, des suppressions de services, d'implantations et d'effectifs.

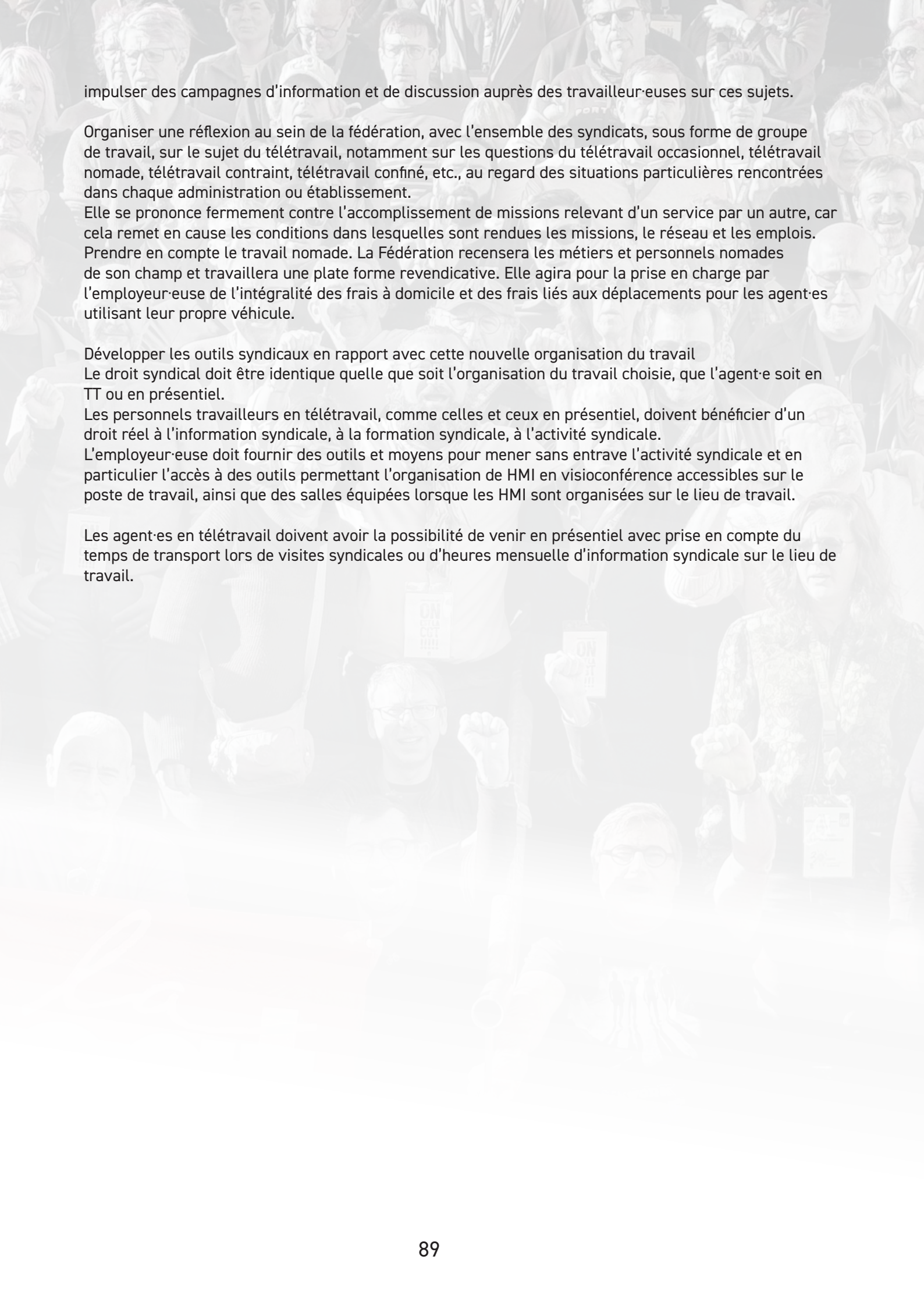
Exiger des augmentations de salaires.

Revendiquer une véritable politique du logement qui puisse permettre de se loger près de son lieu de travail, une amélioration des transports en commun...

Exiger la diminution du temps de travail à 32h par semaine.

Inscrire le télétravail dans les priorités de la Fédération.

L'importance des enjeux du télétravail, et considérant le risque du « taylorisme » moderne, doit nous faire



impulser des campagnes d'information et de discussion auprès des travailleur-euses sur ces sujets.

Organiser une réflexion au sein de la fédération, avec l'ensemble des syndicats, sous forme de groupe de travail, sur le sujet du télétravail, notamment sur les questions du télétravail occasionnel, télétravail nomade, télétravail contraint, télétravail confiné, etc., au regard des situations particulières rencontrées dans chaque administration ou établissement.

Elle se prononce fermement contre l'accomplissement de missions relevant d'un service par un autre, car cela remet en cause les conditions dans lesquelles sont rendues les missions, le réseau et les emplois. Prendre en compte le travail nomade. La Fédération recensera les métiers et personnels nomades de son champ et travaillera une plate forme revendicative. Elle agira pour la prise en charge par l'employeur-euse de l'intégralité des frais à domicile et des frais liés aux déplacements pour les agent-es utilisant leur propre véhicule.

Développer les outils syndicaux en rapport avec cette nouvelle organisation du travail

Le droit syndical doit être identique quelle que soit l'organisation du travail choisie, que l'agent-e soit en TT ou en présentiel.

Les personnels travailleurs en télétravail, comme celles et ceux en présentiel, doivent bénéficier d'un droit réel à l'information syndicale, à la formation syndicale, à l'activité syndicale.

L'employeur-euse doit fournir des outils et moyens pour mener sans entrave l'activité syndicale et en particulier l'accès à des outils permettant l'organisation de HMI en visioconférence accessibles sur le poste de travail, ainsi que des salles équipées lorsque les HMI sont organisées sur le lieu de travail.

Les agent-es en télétravail doivent avoir la possibilité de venir en présentiel avec prise en compte du temps de transport lors de visites syndicales ou d'heures mensuelle d'information syndicale sur le lieu de travail.