



Paris, le 11 septembre 2020

GT Télétravail en DDI du 9 septembre 2020 **Pour changer le logiciel « post-COVID »**

De quoi parle-t-on ?

Le télétravail s'est développé ces dernières années, y compris dans la Fonction Publique en dépit de freins culturels, avec les nouveaux outils numériques. **Ce mode de fonctionnement peut comporter certains avantages pour les agents** en leur évitant des temps de trajet et en leur permettant de mieux concilier leurs différents temps de vie. **Le télétravail peut également comporter de réels inconvénients** - confusion des sphères privée et professionnelle, augmentation du temps de travail et de la charge de travail ressentie, hyper-connexion, isolement – **qui sont d'autant plus prégnants quand le télétravail n'est pas encadré.**

Depuis le début de la crise sanitaire, la décision du confinement s'est accompagnée du maintien à domicile d'un grand nombre d'agents appelés à poursuivre leur activité en télétravail. **Pour FO, ce mode d'organisation du travail demeure comme devant être privilégié tant que l'épidémie n'est pas endiguée.** Le confinement a toutefois mis en exergue **les inégalités entre les agents.** De plus, **la généralisation de cette forme de travail à domicile dans l'urgence n'a pas été sans créer de nouvelles difficultés** : pas d'anticipation et de prévention des conditions de travail, potentiels de risques psychosociaux liés au mélange vie privée et travail sans frontière (les parents télétravailleurs ont dû concilier tant bien que mal leur activité professionnelle, leurs obligations familiales et le soutien scolaire de leurs enfants).

Parce que cette situation et les problèmes qu'elle soulève nécessitent des réponses, FO demande le lancement d'une négociation en DDI sur ce mode d'organisation du travail.

Une telle négociation sur le télétravail devrait permettre à tous les agents concernés de bénéficier d'un cadre protecteur en toutes circonstances. Les thématiques suivantes pourraient notamment être discutées.

- Les conditions de mise en place du télétravail,
- L'organisation du travail,
- L'articulation vie privée / vie professionnelle,
- La prévention des risques psycho-sociaux,
- Le maintien du lien avec les instances de dialogue social

Petits rappels utiles :

FO affirme que le télétravail doit avant tout bénéficier à l'agent, ne doit pas devenir un palliatif à la fermeture de sites ni se traduire par des pénalités dans la carrière professionnelle.

- **Le télétravail relève du choix et du volontariat de l'agent.** Ce n'est pas à l'administration de cartographier les postes et agents « télétravaillables ».

- **Le télétravail ne peut être imposé** à un agent, ni à une fiche de poste.

- Le nombre possible de jours télétravaillés par semaine dans les textes nationaux **n'a pas vocation à être réduit par les directions locales.**

- **Les agents dont l'état de santé le justifie peuvent bénéficier du télétravail** après avis du médecin de prévention.

- **Un agent dont les fonctions comprennent des activités non éligibles au télétravail n'est pas, pour autant, exclu** du bénéfice du télétravail sur ses autres activités.

- Là où l'administration se décharge de ses responsabilités sur les agents (prise en charge financière des abonnements,

engagement sur les questions de santé et de sécurité), **la fourniture des moyens notamment informatiques ne doit pas être le frein à l'accès des agents volontaires** au télétravail !

- Pour FO, **le télétravail consiste à travailler à domicile**, en dépit de l'évolution des textes. Travailler dans des locaux de l'administration différents de son lieu d'affectation est du « travail en site distant ». **Pour que le télétravail « choisi » par les agents à leur domicile ne se transforme pas en télétravail « imposé »** dans une implantation de l'administration qui souhaitera remplir ses maisons de l'État ou densifier ses sous-préfectures.

- **L'accès à la formation devra être effectif** pour le télétravailleur et l'encadrement.

- **Le bilan annuel « télétravail » en CT et CHSCT locaux devra être effectif.** Il doit permettre de s'assurer que les agents sont traités de manière égalitaire dans l'accès au télétravail, et dans la gestion de leur carrière (évaluation, rémunérations, promotions) et leurs conditions de travail qu'ils soient télétravailleurs ou non.

Les constats issus du télétravail subi en période de crise (notamment issus de notre enquête auprès des agents des DDI) :

- **Pas de réflexion en interne car fait dans l'urgence** / définition des priorités en fonction des moyens disponibles sans concertation

- **Manque de matériel** (PC, casques, souris, siège...) / Utilisation du matériel personnel

- Technique : **réseaux ralentis, points d'accès VPN insuffisants**

- **Souvent surcharge de travail**

- **Dépassement des temps de travail**

- **Contrôles excessifs** et manque de confiance

- **Manque de formation des managers** au management à distance

- **Difficulté à séparer vie privée vie professionnelle**

- **Problème du cumul pro - garde d'enfants - soutien scolaire**

- **Joignabilité hors temps de travail**

- **Télétravail soudain**, subi et parfois dans de mauvaises conditions

- **Pressions / Stress / fatigue**

- **Surcharge mentale due au cumul pro / enfants / tâches domestiques**

- **Isolement**

- **Déconnexion difficile** / hyper connexion

Pour FO, les enseignements à en tirer, les solutions à développer :

- VPN, accès à distance opérationnels
- Mise à disposition d'ordinateurs
- Formation en ligne pour bien télétravailler
- Réunions régulières (quotidiennes/hebdomadaires) pour garder le lien
- Management par la confiance
- Prise en compte des heures supplémentaires

A retenir de cette réunion :

Les objectifs de ce GT (et de ceux qui vont suivre) affichés par l'administration sont qualitatifs.

bien **le développement du télétravail « et de son efficacité »**. La DMAT (direction de la modernisation et de l'administration territoriale du ministère de l'Intérieur), désormais seul pilote pour les agents des DDI, **s'engage auprès des organisations syndicales représentatives en un déploiement d'outils permettant d'évaluer la « performance » du télétravail en DDI**. Plusieurs points sont d'ailleurs insérés dans le questionnaire élaboré pour établir le bilan social des DDI.

La finalité est de **réécrire la circulaire interministérielle de 2017 sur le télétravail**. FO souscrit à cet objectif de cadrage national si celui-ci permet une égalité de traitement des agents en DDI, mais reste vigilante quant à la finalisation de ce texte et à sa portée au-delà du 1^{er} janvier 2021.

Les débats de ce GT, basés sur une enquête de l'administration menée à l'automne 2019 et qui a le mérite d'exister, nécessitent néanmoins de précisions. A la demande des OS, l'administration va réaliser cette analyse et **nous donne rendez-vous au mois d'octobre pour la nouvelle circulaire**. FO a mis en garde **sur le contexte dans lequel les agents des DDI évoluent aujourd'hui** : le télétravail en phase de confinement a été une révélation pour les uns, fait objet d'un rejet pour les autres. Sauf que dès à présent, **bon nombre de services ne donnent plus suite aux demandes de télétravail** des agents depuis la parution du décret du 5 mai 2020.

D'autres DDI ont organisé des GT locaux pour fixer leurs propres règles du jeu. S'il y a bien un enseignement à tirer de la mise en œuvre en DDI depuis 2017, c'est que **le déploiement du télétravail a minima dans certaines DDI** : chartes locales restrictives tant dans le nombre de jours, les missions ... télétravaillables ou les agents pouvant bénéficier d'un protocole de télétravail (raisonnement par catégorie,...)

FO attire l'attention de ses représentants sur la caducité de ces chartes locales et la vigilance dans la déclinaison des règles de mise en œuvre du télétravail en DDI. Une circulaire spécifique doit remplacer celle de 2017, mais aucune échéance n'est fixée à ce jour.

Le MI prend des engagements pour les DDI, FO continuera d'agir pour leurs personnels des DDI et jugera aux actes !

Prochaine étape :

GT Télétravail DDI convoqué après le GT prévu sur le même thème par la DGAFP avec les OS siégeant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, soit courant octobre...