

Déclaration Télétravail au CT-MESR du 5 octobre 2017

Sur le fond, la FERC CGT émet des réserves lourdes sur le télétravail.

Le télétravail peut certes constituer une amélioration des conditions de travail pour certains personnels, avec la diminution du temps de transport, ou des facilités pour les travailleurs en situation de handicap, notamment. La FERC CGT y est très attentive.

Toutefois, les risques de dé-socialisation du travail, de réductions des collectifs de travail, de manque d'encadrement, de surcharge de travail, d'intrusion de l'employeur dans l'espace privé du salarié... ne sont pas levés. Le télétravail constitue aussi bien souvent pour l'employeur public un moyen d'atténuer l'impact des restructurations en cours. C'est ainsi qu'il faut voir, par exemple, la mise en place du télétravail au site de Jouy-en-Josas de l'INRA pour l'opération Saclay. Pour la FERC CGT, cette modalité de travail ne saurait répondre au nécessaire accompagnement des personnels, lorsque ces restructurations sont imposées. Nous en profitons d'ailleurs pour rappeler à nouveau notre condamnation de la politique de site de l'ESR (ComUE, fusions, IDEX, I-Sites) et nous demandons toujours un moratoire de ces regroupements.

Le projet d'arrêté qui est soumis au CT-MESR, en application de l'article 7 du décret Fonction Publique n°2016-151, est censé préciser les modalités d'application du télétravail dans l'ESR : notamment les modalités d'accès de l'employeur sur le lieu du télétravail, la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité, les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail, la formation aux outils... Toujours selon le décret n°2016-151, la mise en œuvre est à la charge financière des établissements, notamment les frais occasionnés : la mise à disposition du matériel nécessaire aux activités professionnelles exercées en télétravail, la sécurisation des données, le suivi médical, les visites du CHSCT incombent à l'employeur.

Il a fallu des interventions nombreuses et répétées notamment de la FERC CGT, pour que le ministère accepte de modifier partiellement les dispositions initiales qui faisaient porter toute la responsabilité sur les personnels.

Il reste que le projet d'arrêté est insatisfaisant, dans la mesure où l'agent demandant le télétravail doit « *prévoir un espace de travail permettant l'usage d'équipements destinés aux échanges téléphoniques et à la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle.* » (art. 6). L'agent « *est garant de [la] conformité* » électrique (art. 6) et doit fournir une attestation ou une déclaration sur l'honneur qui vise à déresponsabiliser l'administration. L'agent doit fournir une « *attestation d'assurance* » pour son domicile sans que l'éventuel surcoût soit à la charge de l'employeur.

De même, l'agent en télétravail « *doit veiller à l'intégrité et à la bonne conservation des données* » et « *s'engage à respecter la confidentialité et protéger l'intégrité des informations* » (art. 3) sans que les moyens lui soient nécessairement fournis par l'administration... C'est contraire à l'accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 qui stipule : « *il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles* ».

Le ministère cherche donc à faire reposer l'adaptation du cadre de travail sur l'agent et non sur l'établissement. Il cherche à restreindre les obligations et la responsabilité des établissements sur la mise en place du télétravail. Enfin, le refus de tout cadrage national précis, le refus même d'une circulaire, laisse chaque établissement, chaque organisme libre des modalités d'application, ce qui est parfaitement inacceptable au vu de l'impact sur les personnels et le

fonctionnement des services et des laboratoires. Dans le cadre de laboratoires ou de services sous multi tutelles, quelles dispositions devront être appliquées s'il n'y a pas de cadre général ?

La FERC CGT a déposé des amendements pour redonner à l'employeur public ses responsabilités et un autre qui vise à cadrer le temps de télétravail et éviter ainsi les possibilités de surtravail :

« Il ne peut être demandé à l'agent en télétravail un volume horaire de travail supérieur à celui effectué par les agents sur site ce qui implique, notamment, que l'employeur est tenu au respect des maxima de durée de travail autorisés. En conséquence et par principe, les délais d'exécution de la charge de travail doivent permettre à l'agent en télétravail de respecter les temps de repos réglementaires. Le travail de nuit, de week-end et de jour férié ne peut être demandé à l'agent. L'employeur ne peut pas contacter l'agent en dehors des heures de travail réglementaires. La quantité de travail demandée à l'agent en télétravail ne saurait excéder le volume de travail normal réalisable sur l'horaire prévu. ».

Elle s'opposera à ce projet de texte si l'administration refuse de les prendre en compte.