

LE TELETRAVAIL EST SUR LE RAIL

Un groupe de travail ministériel s'est réuni le 30 mai 2016, sous l'égide de Mme Oudot, sous-directrice des Ressources Humaines, avec pour objectif, d'examiner le projet d'arrêté visant à ouvrir officiellement au sein de nos ministères financiers, la possibilité de télétravailler.

Toutes les fédérations, à l'exception de Solidaires, étaient présentes à cette réunion sur un thème très attendu par les agents des Finances. Sur ce thème, la CFTC avait déjà publié en mars 2016 un «questions/réponses et revendications».

Rappelons que le décret interministériel 2016-151 du 11 février 2016 impose aux administrations d'Etat d'organiser le télétravail, dans un cadre bien défini :

- sur la base du volontariat (sur demande des agents)
- à raison de 3 jours maximum par semaine
- sous réserve de compatibilité des tâches exercées avec un travail à distance.

L'administration, avec sa frilosité ordinaire face aux organisations du travail créatives, a longtemps renvoyé le dossier aux calendes grecques, mais aujourd'hui n'a plus le choix et finit même par concéder que tout le monde pourrait y trouver son compte. **A contrario, depuis plusieurs années, la CFTC et l'UNSA sont sensibles à tout progrès permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Nos fédérations appelaient de leurs vœux la mise en place du télétravail, rendu aujourd'hui possible (dans certaines limites) par les nouvelles technologies de communication.**

En début de séance, l'administration centrale, qui expérimente le télétravail depuis plusieurs années, a d'ailleurs exposé une synthèse riche d'enseignements de son retour d'expérience, confirmant les avantages du télétravail que nous pressentions déjà.

Ainsi, en administration centrale, 227 personnes pratiquent déjà le télétravail, avec une augmentation du nombre de demandes depuis 2014.

Le télétravailleur-type est une femme, cadre A ou dans une moindre mesure B, âgée de 50 à 59 ans, résidant en petite ou grande couronne parisienne, et lassée des longs déplacements quotidiens entre le domicile et Bercy.

En moyenne, ces agents télétravaillent, chez eux, à raison de 1,8 jour par semaine, sur des tâches du type : réalisation d'études, développement informatique, recherche documentaire, travaux de traduction.

Une formation préalable a été dispensée tant aux agents concernés qu'à leurs managers. Une enquête récente a mis en évidence la satisfaction de ces agents, qui apprécient la préservation du lien professionnel malgré l'éloignement physique du service, et la qualité de l'environnement informatique mis à leur disposition. De plus, le processus de choix du télétravail est réversible à tout moment, soit à la demande de l'administration, soit à celle des agents, ce qui fait que personne ne se sent contraint.

Les Fédérations CFTC et UNSA ont demandé à être destinataires de la synthèse de cette expérimentation car cela pourra enrichir les discussions des futurs GT directionnels dans l'intérêt des agents.

Ce constat nous laisse supposer que le télétravail connaîtra un vrai succès dès qu'il sera accessible aux agents des autres administrations des Finances, ce qui, compte tenu des calendriers de travail des différentes directions, pourrait être le cas dès 2017.

Il est à noter qu'aux termes de l'arrêté et du décret :

- L'éligibilité d'une fonction au télétravail s'appréciera par tâches, non pas globalement. Ainsi un agent dont une partie de l'activité seulement serait compatible avec le télétravail pourrait très bien télétravailler pour cette seule partie, et être présent à son service les autres jours de la semaine pour le reste de son activité.
- Tout refus opposé par la hiérarchie à une demande de télétravail devra être justifié. Un recours sera possible devant la CAP compétente.
- L'agent candidat au télétravail devra disposer à son domicile d'un espace de travail, d'une connexion internet personnelle et d'une ligne téléphonique personnelle. De plus, il devra fournir une attestation d'assurance habitation permettant l'exercice de son activité à domicile. Les éventuels frais induits ne seront pas pris en charge par l'administration. En cas de non-conformité des locaux ou de l'installation (vérifié par visite au domicile) le télétravail ne pourra être autorisé.
- L'administration fournira les équipements et matériels informatiques nécessaires à l'activité de l'agent, à l'exception de moyens de reprographiques.
- La durée de l'autorisation de télétravail sera d'un an maximum, éventuellement renouvelable. Le cas échéant, elle pourra être inférieure à un an.
- L'agent en télétravail aura la même quotité horaire de travail que s'il était à son service. Il devra être joignable (par mail ou sur son téléphone personnel) sur les plages horaires définies par avance. **Sur ce point, la CFTC et l'UNSA ont proposé d'équiper les télétravailleurs de téléphones portables professionnels afin d'être joignables durant leurs horaires de travail.**

Enfin, même si le télétravail s'entend a priori au domicile, il existera, ultérieurement, la possibilité de télétravailler à partir de « télécentres » ou « centres de travail partagé » qui se développent de plus en plus. Mais à ce stade, la liste exhaustive de ces lieux n'est pas recensée et cette possibilité n'apparaît pas comme la priorité de l'administration.

Le projet d'arrêté sera présenté et voté au CTM de début juillet 2016. Au 2ème semestre 2016, les directions, qui étudient actuellement leurs fonctions respectives éligibles au télétravail, tiendront leurs groupes de travail avant présentation en CTR. Ce dernier obstacle franchi, le télétravail sera enfin ouvert aux agents.

La CFTC et l'UNSA sont très favorables à une mise en place au plus tôt de cette nouvelle organisation qui apportera un vrai et durable changement dans le quotidien de nombreux collègues. Certes, on ne peut baliser exhaustivement à l'avance toutes les situations, des questions existent, des problèmes surgiront probablement en cours de route, mais cela ne doit pas constituer un nouveau prétexte à différer ce que nous jugeons être un réel progrès.

La CFTC et l'UNSA souhaitent la mise en place d'un comité de suivi qui permettra une meilleure réactivité devant les situations proposées. Pour nous, la réussite du télétravail peut permettre une relation « gagnant-gagnant » entre l'administration et les agents.

