

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail au sens de l'article L.1222-9 du code du travail, désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, dans le cadre d'un document contractuel, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Au cas particulier, la DGFIP limite cette application au seul domicile de l'agent.

Quelles conséquences, organisationnelles, pécuniaires et sur les conditions de travail ?

Ce dispositif repose sur le volontariat de l'agent, l'administration ne peut l'imposer mais n'est pas tenue de l'accepter. **Un recours en CAPL est alors possible mais dans quelles conditions ? A ce jour ni le CHSCT, ni le CT où siègent les représentants des personnels n'ont été consultés en local et aucun modèle de convention devant être signé entre l'agent et l'administration n'a été présenté. Chaque Direction aura-t-elle tout loisir d'adapter à sa guise cette convention, engendrant de nouvelles inégalités entre les agents ?**

L'autorisation de télétravailler sera accordée si la demande de l'agent est compatible avec la nature de ses activités et l'intérêt du service.

Or, à ce jour, la Direction générale des finances publiques mène encore une étude afin de déterminer précisément les applications informatiques qui sont compatibles avec le télétravail. Cet élément conditionnera les domaines d'activité pouvant faire l'objet de la préfiguration.

Mais sont d'ores et déjà exclus du dispositif les personnels exerçant à 100 % une activité d'accueil du public, de tenue de la caisse, d'enregistrement d'actes ou nécessitant une présence continue sur site (réception du public, traitement du courrier, restauration, nettoyage et gardiennage,...).

De même, ne seront pas éligibles les activités exercées hors des locaux de l'administration, notamment pour les activités exercées sur les lieux de contrôle (vérifications en entreprise, audit) ou sur le terrain (relevés réalisés par les géomètres du cadastre, interventions sur place des huissiers).

Modalités pratiques :

L'agent en télétravail à domicile doit prévoir un espace de travail dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à disposition par l'administration.

Ce qui est fourni par l'administration : un poste informatique, les applications nécessaires à l'exécution des fonctions.

Ce qui est à la charge de l'agent : l'aménagement du poste de travail, l'abonnement internet, l'assurance habitation pour la partie professionnelle, la mise en conformité électrique, les coûts énergétiques.....

Alors même que le décret du 12 Février 2016 précise que « L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. », que le principe de l'égalité de traitement entre agents, ne saurait conduire à ce que ces modalités de prise en charge créent une distorsion entre les agents.

Ne doit-on pas craindre que le télétravail constitue un moyen pour l'employeur de faire des économies ? Et qu'en sera-t-il du poste de travail habituel de l'agent, qui selon les textes, doit être conservé mais qui à terme pourrait être une nouvelle justification aux restructurations à venir ?

La CGT Finances Publiques, ne saurait occulter le fait que le télétravail, s'il est bien encadré, permet de répondre aux aspirations légitimes des agents de mieux concilier leurs vie privée et professionnelle.

Nous constatons cependant qu'une nouvelle fois, ce dispositif est mis en place dans l'urgence, sans concertation au niveau local, tant avec les organisations syndicales qu'avec les chefs de services et les agents.

Une nouvelle fois, le CHSCT n'a pas été convoqué ni même informé malgré les préconisations de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) sur les risques professionnels des agents exerçant leurs fonctions en télétravail.

En effet, l'organisation du travail peut échapper à la traçabilité de la sécurité et de la santé au travail et à la durée habituelle du travail. Dès lors, comment le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourrait-il intervenir au domicile de l'agent ?

Les élus CGT en CAPL, se tiennent à la disposition de tous les agents intéressés par ce dispositif, afin de leur apporter les informations nécessaires et de s'assurer que leurs droits seront respectés.