



Paris, le 18 octobre 2016

RH-inFO DDi

Extension du télétravail en DDi... le projet d'arrêté amendé mais à la marge !

Le groupe de travail « télétravail » s'est réuni une seconde fois le 13 octobre 2016 ([compte-rendu de la première réunion](#)) pour une nouvelle lecture du projet d'arrêté portant extension du télétravail dans les DDi.

Si la nouvelle version de l'arrêté intègre de nombreuses revendications de Force Ouvrière, la discussion s'est rapidement crispée sur un ensemble de points qui confirment que l'ouverture du droit au télétravail pour les agents des DDi est envisagée plus comme une façon de faciliter les réorganisations (« sous réserve de l'intérêt du service » comme cela est précisé dans l'article 1) que comme un nouveau droit pour les agents.

Ainsi, cela aura été confirmé lors de la réunion : un agent en télétravail aurait moins de droits qu'un agent travaillant dans les locaux de l'administration.

Explications.

Une confusion entre télétravail et travail en site distant :

Pour Force Ouvrière, le télétravail consiste à travailler à domicile. Travailler dans des locaux de l'administration -ou de la fonction publique en général- différents de son lieu d'affectation est du « *travail en site distant* ».

Et il ne s'agit pas d'un pinaillage de vocabulaire mais d'une véritable question de conditions de travail. Ainsi, en refusant de distinguer ces deux notions et de prévoir un texte spécifique au travail en site distant, l'administration ignore volontairement des questions quotidiennes comme l'accès à la cantine, le décompte des heures de travail, la sécurité des locaux (CHSCT), l'accès aux services informatiques (l'agent devra se rendre au support informatique de son service d'affectation plutôt qu'à celui de son lieu de travail), etc.

En l'état, l'agent en site distant sera simplement invisible au service d'accueil !

Pour Force Ouvrière, il est important de distinguer ces deux notions et de les encadrer différemment puisqu'elles concernent des environnements de travail radicalement différents.

Remarque : le nouveau projet du SGG évoque des « *télécentres publics agréés* », une notion qui, de l'aveu de l'administration elle-même, n'existe pas...

Force Ouvrière a de même fait retirer l'obligation d'habiter sur le territoire national, eu égard aux agents qui peuvent être transfrontaliers. Une situation à la marge qui démontre pour Force Ouvrière le peu de préparation et de réflexion de l'administration sur la mise en œuvre concrète du télétravail dans les DDi.

Télétravail et temps de travail, une question de méfiance...

Force Ouvrière l'a rappelé dès le début de la réunion: un agent en télétravail ne doit pas avoir moins de droits qu'un agent travaillant dans les locaux de l'administration. Principe auquel l'administration a souscrit jusqu'à l'article 5...

Dans son projet d'arrêté, l'administration considère qu'un agent en horaire variable en position de télétravail doit être joignable sur une durée à déterminer, allant des plages fixes obligatoires à sa durée quotidienne de cycle de travail. Autrement dit, l'agent en horaire variable peut se retrouver en horaire fixe...

Un agent a donc moins d'autonomie et de liberté d'organisation en télétravail qu'en situation normale.

Pourtant, et FO l'a rappelé : l'arrêté du MEEM/MLHD donne bien cette autonomie à l'agent en le laissant déclarer lui-même ses horaires. Un principe de confiance que semblent ignorer les DDI. Pour rappel, l'expérimentation télétravail menée au MEEM/MLHD ces dernières années a identifié un facteur clef principal dans la réussite du télétravail : la confiance entre l'agent et son service...

Hierarchie des normes :

De façon générale, lorsqu'elle était embarrassée ou simplement agacée de devoir discuter, l'administration a renvoyé les points de débat à la circulaire qui accompagnera l'arrêté.

Une circulaire qui ne sera pas négociée et qui donnera les coudées franches aux chefs de service.

Pour Force Ouvrière, il est essentiel que l'organisation du télétravail, comme la détermination des activités non éligibles, soit un maximum commune à l'ensemble des DDI et fasse a minima l'objet de discussions en Comité Technique.

Au-delà des questions de fond, un projet qui a encore évolué :

- L'absence d'avis du SIDSIC pour l'autorisation finale du télétravail vaudra acceptation sous un délai de 1 mois.
- Le projet initial exige que l'installation électrique de l'agent soit certifiée NF C 15-100, une norme que ne respectent pas 90% des logements (et des locaux de l'administration!). FO a obtenu une formulation plus souple sans référence stricte à la norme, plus réaliste.
- Accident du travail : FO revendique la « présomption d'imputabilité », c'est-à-dire qu'un accident survenu pendant les horaires de travail soit, par défaut, considéré comme un accident du travail. Le SGG reste fermé à cette proposition (qui existe pourtant dans de grandes entreprises comme Areva...). Au moins, Force Ouvrière aura obtenu -sous réserve de compatibilité avec les textes en vigueur- que le délai de déclaration de l'accident soit porté de 24h à 48h...

Télétravail, un droit pour l'agent ou pour l'administration ?

En conclusion, Force Ouvrière reste, à l'issue de cette seconde réunion- particulièrement frappée par l'apparent manque de préparation et de travail de fond de l'administration sur la question du télétravail. Amateurisme ? Pas que... Pour preuve, nous n'avons eu aucun mal à faire évoluer le projet d'arrêté sur ce qui était de nature à freiner le développement du télétravail. Par contre, faire reconnaître des droits aux télétravailleurs, ou tenter de restreindre le cadre d'exercice du télétravail (cf. distinction travail en site distant), s'est avéré quasi-impossible.

Démonstration est faite que l'administration conçoit le télétravail plus comme un outil d'organisation que comme un droit de l'agent. Un constat qui dans un contexte de réorganisation générale des services nous invite à la vigilance !

La suite des travaux...

Consultation du CHSCT des DDI le 30 novembre 2016

Consultation du CT des DDI le 13 décembre 2016

Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnefcfpfo@fr.oleane.com

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feets-fo.fr

Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris