

Enjeux éthiques et sociétaux du TÉLÉTRAVAIL

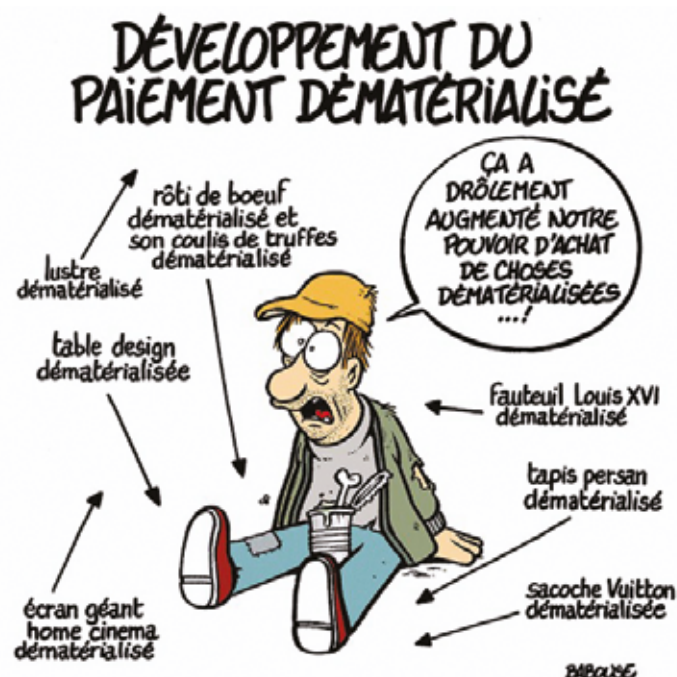
Une projection estime que, d'ici à 10 ans, **40 à 50 % de télétravail pourrait être instauré dans la fonction publique d'État.**

Le télétravail offre à première vue beaucoup d'avantages, comme un gain de temps et d'argent sur les transports et une vie de famille plus équilibrée, mais **à forte dose, il peut nuire à la santé et isoler les salarié.es.**

Qu'est ce que le télétravail ?

Le télétravail désigne une organisation du travail particulière, c'est-à-dire l'exercice d'une activité professionnelle, en tout ou en partie à distance, c'est-à-dire en dehors du lieu où le résultat du travail est attendu (les locaux de son employeur) grâce aux technologies de l'information et de la communication (Internet, téléphonie mobile, fax, etc.).

Le télétravail peut s'effectuer depuis le domicile, un télécentre, un bureau satellite ou de manière nomade (lieux de travail différents selon l'activité à réaliser), dans le cadre du travail salarié, mais aussi depuis des espaces partagés (« coworking »), dans le cadre du télétravail indépendant. À la DGFIP, seul le travail à domicile est envisagé.



Quelle est la réglementation ?

Un accord cadre européen sur le télétravail liste les droits et les devoirs de l'employeur et des salarié.es dans le cadre du télétravail.

L'employeur doit :

- Informer le télétravailleur ou la télétravailleuse des conditions de son contrat et du travail à réaliser (parties, lieu du travail, durée, rémunération) ;
- Lui fournir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues ;
- Couvrir les coûts directement causés par le travail (communications) ;
- Fournir un service approprié d'appui technique et d'équipement (sauf si le télétravailleur ou la télétravailleuse utilise ses propres outils).

Le télétravailleur ou la télétravailleuse doit :

- Gérer l'organisation de son temps de travail ;
- Prendre soin des équipements qui lui sont confiés ;
- Avoir un espace de travail dédié.

Quels sont ses avantages ?

Pour le télétravailleur ou la télétravailleuse

- Une réduction des temps et du coût de transport ;
- Des horaires de temps de travail plus souples ;
- Un accroissement en autonomie et en responsabilité ;
- Une limitation des nuisances sonores, notamment dans un contexte où « l'open space » se généralise ;
- Une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle ;
- Dans l'idéal, une augmentation de la qualité de vie, qui implique une plus grande productivité au travail.

Pour l'employeur

- Augmentation de la flexibilité des ressources humaines ;
- Réduction de l'absentéisme et des retards (notamment en cas de bouchons, grèves, pandémies) ;
- Intégration des salarié.es handicapé.es et des salarié.es ayant des contraintes familiales importantes ;
- Meilleure gestion des déménagements et des transferts d'activité (limitation des licenciements liés au déménagement d'un établissement dans une autre zone géographique) ;
- Réduction des frais généraux et des dépenses ;
- Modernisation des processus de management ;
- Contribuer à une meilleure conciliation des temps sociaux ;
- Participer au bilan carbone de l'organisation ;
- Dans l'idéal, profiter d'une plus grande productivité des employés.

Et ses inconvénients ?

Le travailleur ou la travailleuse sera forcément plus isolé.e et pourra moins facilement bénéficier de la dynamique de groupe d'une équipe, de l'aide des syndicats, etc. Ses droits peuvent être plus difficiles à faire respecter. L'apparition des webcams, des outils de visio-conférence et de nouveaux outils de travail collaboratif peut pour partie limiter ces inconvénients, mais peut aussi ouvrir des dérives, avec :

- Éloignement du donneur d'ordre ou de l'employeur ;
- Risque que le travail professionnel empiète fortement sur la vie privée et familiale (horaires, durée de travail, etc.) ;
- Affaiblissement des collectifs de travail et de la vie sociale ;
- Risque que ce dispositif soit en priorité proposé aux travailleurs et travailleuses handicapé.es, ce qui nuirait à leur intégration ;
- Tentation pour les salarié.es ayant des enfants en bas âge de décaler leur temps de travail sur la nuit par exemple ;
- Risque que soient remis en cause les jours d'autorisation d'absence pour garde d'enfant malade ;

- Travail à la tâche, tracé en permanence et donc sur-sollicitation de l'encadrement.

C'est un dispositif idéal pour accompagner la casse du réseau d'implantation des services publics. On le voit déjà avec les Maisons De l'État qui proposent des espaces télétravail.



Comment peut-il se décliner à la DGFIP ?

Ce dispositif repose sur le volontariat de l'agent.e, l'administration ne peut l'imposer, mais n'est pas non plus tenue de l'accepter. **En cas de refus, la CGT demande qu'un recours soit possible en CAP.** Toutes les missions ne sont pas compatibles avec ce dispositif. 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).

Des questions sont encore à affiner :

- Quelles applications informatiques pourront permettre ce dispositif en toute sécurité ?
- Quid de l'adaptation de poste pour les travailleurs ou travailleuses à handicap ?
- Quid d'un congé maladie ? D'un accident de service ? Etc.

Modalités :

Test en cours : 1 jour par semaine à domicile en télétravail pendant 6 mois, signature d'un contrat pouvant être cassé par l'administration ou l'agent.e. L'administration doit fournir un poste informatique et les applications nécessaires à l'exécution des fonctions, 45 mn de pause méridienne, horaires précis comme au bureau.

À charge de l'agent.e : détenir un endroit dédié dans l'habitation, pouvant être contrôlé par l'administration, les frais de repas, avoir une connexion Internet et une assurance habitation pour la partie professionnelle et la taxe habitation.

Le droit d'imprimer et la responsabilité de la sauvegarde (notamment juridique en cas de vol des données !). incombent à l'agent.e.

La CGT Finances Publiques entend bien les aspirations légitimes des agent.es de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Cependant nous constatons que le test (on ne dit plus expérimentation) se fait dans l'urgence dans quelques départements, sans concertation au niveau local, tant avec les organisations syndicales, les chefs de services et les agent.es.

REPÈRES

14,2% des salariés du privé et du public seraient en télétravail selon le ministère du Travail.

Plus de **200** accords sur le télétravail ont été signés dans les entreprises et dans deux branches. Mais de nombreux accords sur la « qualité de vie au travail » traitent du télétravail sans toutefois en faire l'élément principal de la négociation.



37 minutes

représentent le temps moyen gagné au profit de la vie familiale par jour de télétravail.



45 minutes

de sommeil supplémentaire sont gagnés par jour de télétravail

2 jours

c'est la fréquence hebdomadaire moyenne de télétravail

Où exercent les télétravailleurs et télétravailleuses ?

79,2% depuis leur domicile

7,9% dans les espaces de coworking

2,5% en centres d'affaires

(SOURCE : TOUR DE FRANCE DU TÉLÉTRAVAIL, 2016)

Les risques professionnels du télétravail sont bien réels (stress, burn-out, isolement...) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et le Comité Technique Local (CTL) doivent pouvoir se prononcer sur cette nouvelle organisation de travail tant au niveau de la sécurité que de la santé au travail. 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 CHSCT pourrait-il intervenir au domicile de l'agent.e ?

Ce dispositif doit donc être strictement encadré pour prévenir les risques, notamment sur la durée hebdomadaire du temps de travail. La séparation vie privée/vie professionnelle en lien avec le droit à la déconnexion nécessite de veiller au respect de bornes journalières et hebdomadaires, par des périodes de trêves de messagerie professionnelle. De même, l'administration doit avancer des propositions sur la prise en charge des coûts supportés par l'agent.e en télétravail.

Pour la CGT, il conviendrait avant tout de lutter contre les facteurs qui conduisent les agent.es à envisager une autre organisation de vie.

En effet, on constate un éloignement croissant des lieux de travail (résultat des fermetures de services qui conduisent à des mobilités forcées ou des centralisations qui concentrent les activités au cœur des métropoles où il est de plus en plus difficile de se loger et où les trajets domicile-travail sont de plus en plus pénibles). On constate aussi une dégradation des relations de travail (conséquence de la mise en concurrence des agents qui va s'accroître encore plus avec la RIFSEEP). Les indicateurs et le culte de la performance, l'accroissement de la complexité et de la charge de travail génèrent un stress chronique qui débouchent trop fréquemment sur des conflits interpersonnels. Force est de constater que les conditions de vie au travail et d'articulation vie privée/vie professionnelle se sont considérablement dégradées ces dernières années. Arrêter l'hémorragie des emplois, stopper les restructurations/concentrations, voilà les vraies priorités pour la CGT.

Une autre organisation du travail est préconisée par la CGT avec l'application des 32h, qui outre le fait de partager le temps de travail, permettrait aussi de concilier vie privée et vie professionnelle.

C'est possible. En 1936, les salarié.es ont obtenu par la lutte les congés payés et la semaine de 40h, malgré les cris d'orfraie du patronat, et ce, dans une période bien plus difficile économiquement qu'aujourd'hui.



CGT Finances Publiques GERS

local syndical - DDFIP

Internet : <http://www.dgfip.cgt.fr/32/> Courriel : cgt.ddfip32@dgfip.finances.

