



FINANCES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Télétravail : propositions de la Fédération Finances CFDT

La période que nous traversons a fortement sollicité nos directions pour mettre en place le télétravail, de manière précipitée et imposée. Cette mise en place a été effectuée de façon empirique dans des conditions non anticipées.

C'est pourquoi l'ANACT qualifie cela de travail à distance en mode dégradé.

La reprise progressive d'activités démontre qu'il faut continuer à privilégier ce mode de travail car de nombreux travailleurs souhaitent désormais télétravailler. En effet la crise sanitaire a changé notre regard sur la place du travail et le rapport que nous entretenons avec lui au quotidien. La conciliation de nos vies professionnelle et personnelle est à nouveau questionnée.

Aussi l'expérience de télétravail non anticipée vécue actuellement doit faire l'objet d'un bilan quantitatif mais surtout qualitatif pour servir de base à un accord majoritaire sur le télétravail dans nos ministères en s'appuyant sur le réseau de l'ANACT et de ses ARACT permettant ainsi que la démarche soit la plus diffuse possible pour viser une mise en œuvre et une réussite plus assise. Pour cela, l'accord majoritaire devra répondre aux enjeux suivants.

Mettre en place le télétravail implique de questionner l'organisation du travail

L'ANACT a parfaitement posé les termes du débat : « le travail de demain ne sera pas le travail d'hier ». En centrale, où le télétravail est déjà développé et accepté comme mode d'organisation, il a été plus facile de faire face à la crise avec plus de 75% d'agents en télétravail.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui doit se réfléchir au regard des autres formes d'organisation du travail.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui ne peut devenir une modalité mobilisable pour 100% du temps. Il convient donc de limiter le télétravail à 3 jours par semaine, comme le prévoit le décret.

C'est l'alternance télétravail/travail en présentiel qui doit maintenant être privilégiée afin d'éviter le phénomène d'isolement du télétravailleur et les risques professionnels associés (surtout les RPS). La relation du travailleur avec le collectif de travail et la ligne managériale notamment par une communauté d'expérience et un dialogue professionnel sur le lieu de travail est essentielle.

Avoir une réflexion d'ensemble sur les postes éligibles

La crise sanitaire a démontré que le télétravail, pour des emplois a priori non éligibles, était pourtant possible. Aussi tout poste, notamment lors de sa création et/ou modification doit être pensé et organisé pour être en tout ou partie réalisable en télétravail. La possibilité de télétravail doit figurer sur les fiches de poste.

Assurer de bonnes conditions de travail à chaque télétravailleur

Il n'est pas impératif que le télétravail s'effectue au domicile du télétravailleur. Si les conditions matérielles à son domicile ne le permettent pas mais que ses missions sont télétravaillables, tout agent doit pouvoir travailler à distance. Les espaces de co-working et autres tiers lieux, y compris locaux d'un autre site des MEF doivent pouvoir être mobilisés et utilisés tout en permettant une proximité du domicile du télétravailleur. Les conditions d'exercice du télétravail dans ce cadre doivent être prévues.

Créer les conditions nécessaires pour la mise en œuvre du télétravail

La confiance est un élément essentiel et incontournable pour réussir le déploiement du télétravail qui profite à tous et toutes, administration, management et collaborateurs. Il faut définitivement sortir du modèle du tout présentiel et du contrôle permanent. Les conditions pour créer cette confiance s'articulent autour des éléments suivants :

- Dispenser des formations au télétravail et à ses outils en amont de toute mise en place, tant pour les managers que pour les agents
- Rappeler le rôle clé du management pour l'adaptation des objectifs des collaborateurs, agir sur la régulation de la charge de travail, tout comme sur la redéfinition/priorisation des tâches
- Utiliser à bon escient les outils numériques et collaboratifs afin de diminuer la charge mentale (adapter les applicatifs, ne pas demander de compte rendu journalier mais prévoir un outil de reporting automatisé...)
- Mettre en place une gestion des horaires plus souple et le cadre du droit à la déconnexion.

Les pratiques managériales sont donc au cœur des conditions nécessaires à la mise en œuvre du télétravail, pratiques qui doivent mobiliser la confiance entre les acteurs, permettre le respect des différentes sphères de la vie du télétravailleur, articuler la production en télétravail et celle en présentiel et maintenir la cohésion du collectif de travail.

Clarifier les usages des outils numériques et leurs limites

L'éligibilité au télétravail concerne les postes de travail et non l'agent au regard de son équipement personnel en matériel informatique ou de téléphonie portable. L'employeur doit fournir au télétravailleur les outils adaptés (matériels, logiciels, accès sécurisé aux bases de données...) et l'information sur les limites et les règles inhérentes à leur utilisation. L'administration doit répondre à toutes les problématiques de cybersécurité.

Intégrer les enjeux de préservation de la santé, sécurité des travailleurs comme ceux de la prévention de la désinsertion professionnelle

Dans les périodes de crise, le télétravail peut devenir obligatoire. Il est donc fortement subi et non choisi. Les risques d'isolement et de perte de lien social avec les collègues et le management, tout comme les risques de perte de sens ou d'utilité sont à anticiper. Aussi, en dehors d'une période de crise l'exigeant, le télétravail doit continuer à faire l'objet du volontariat du travailleur.

Les bonnes conditions d'exercice du télétravail à domicile ou dans un tiers lieu sont primordiales pour qu'il soit vécu positivement. La prévention des risques professionnels, quelle qu'en soit leur origine (physique ou psycho-sociale) doit être de mise et doit faire l'objet d'une prise en compte et d'une évaluation à priori.

Prendre en compte les situations particulières des travailleurs handicapés

Un regard particulier doit être porté sur la situation des travailleurs handicapés pour s'assurer que l'aménagement de leur poste tienne compte de leurs besoins, tant d'un point de vue ergonomique que de communication. Des points réguliers doivent être organisés avec le manager pour s'assurer que le télétravail ne crée pas de situation de distanciation sociale trop importante, engendrant un risque accru d'isolement. Dans ce sens, les liens avec les collègues de travail doivent être confortés.

Négocier le montant de l'indemnisation forfaitaire obligatoire

Cette indemnisation forfaitaire est prévue dans le décret télétravail de 2016 non remis en cause par celui de 2020 dans son article 6 : « Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

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 ».