

Management

Publié le • Mis à jour le 15/02/2016 • Par **Martine Doriac** •



© Flickr by CC Bob August

Prévues par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, les modalités de mise en œuvre du télétravail viennent d'être précisées, pour la fonction publique et la magistrature, par le décret 2016-151 du 11 février 2016, d'application immédiate.

Entré en vigueur le 13 février, le décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a pour objectif affiché de permettre aux agents publics titulaires ou non titulaires de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Négocié entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique et les représentants des organisations syndicales, son contenu va être développé dans un guide, prochainement mis en ligne par la DGAFP.

Concilier travail et vie personnelle.

Si l'Unsa-fonction publique se félicite de la publication de ce décret, attendu depuis près de quatre ans, car « le télétravail est une nouvelle modalité d'organisation du travail qui doit permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle », la Fédération des services publics CGT (FDSP CGT) met un bémol à cet enthousiasme. « La CGT ne partage pas l'idée que le télétravail est un mode de travail acceptable et qu'il améliore la qualité de vie au travail. Pour nous, c'est un nouveau mode de production. Mais aucune étude épidémiologique n'a été réalisée, montrant une réelle amélioration des conditions de travail » précise une membre du collectif « santé au travail » de la DSP GT, qui a participé aux négociations.

Risque d'isolement et de TMS

L'article 3 du décret du 11 février 2016 limite à trois jours par semaine – qui peuvent être répartis sur une base mensuelle – la possibilité de télétravailler, et réserve deux jours hebdomadaires au lieu de travail habituel. Une limite que la représentante CGT juge acceptable alors que la demande de cette organisation se limitait à 2,5 jours soit 50 % du temps de travail. « Trois jours, malgré tout, c'est une bonne chose. Mais poser des limites est très important, car le lieu de travail est aussi un lieu de relations sociales. Les personnes en télétravail risquent l'isolement, avec un délitement du lien physique mais aussi social entre les équipes qui télétravaillent et les autres » assure la membre du collectif qui note également un risque accru à long terme de troubles musculo-squelettiques chez les personnes qui travailleraient trop souvent sur des ordinateurs portables. Pour pallier ces risques, le guide que prépare la DGAFP insiste notamment sur la nécessité de soutenir les collectifs de travail. Les délibérations de mise en place du télétravail devront être soumises pour avis au comité technique et pour information au CHSCT. Le décret prévoit en outre des possibilités élargies de télétravail selon l'état de santé ou pour des personnes handicapées ou enceintes.

Sur la base du volontariat

Concrètement, l'agent devra faire une demande écrite en indiquant ses souhaits qui seront soumis à l'appréciation de son chef de service qui les examinera en fonction de la nature de son activité, de l'intérêt du service et de la conformité de son installation au travail à distance. La question des coûts pris en charge par les employeurs – très peu présents ou représentés lors des discussions préalables au décret – fait encore débat, malgré un article 6 qui précise que les matériels, logiciels, abonnements, communications, outils et maintenance sont pris en charge par l'employeur.

Autre motif d'inquiétude, les organisations syndicales redoutent la suppression de postes derrière l'objectif officiel d'amélioration des conditions de travail par la réduction des temps de trajet. Alors que le télétravail peut désormais être exercé au domicile de l'agent, mais aussi dans des locaux professionnels autres que ceux de l'employeur ou de son affectation habituelle, elles demandent le maintien de postes fixes sur le lieu de travail habituel, même si l'agent n'est présent que deux jours par semaine. « Dans le contexte de la réforme territoriale et de la fusion de régions, nous nous interrogeons sur le devenir des agents dont l'employeur se trouvera à plusieurs centaines de kilomètres. Nous ne sommes pas contre le télétravail mais il est nécessaire que les représentants aux comités techniques soient vigilants sur sa mise en place afin qu'elle soit bien encadrée et que ce soit bien un acte volontaire de l'agent » insiste Josiane Touraine, secrétaire fédérale adjointe de la Fédération FO des services publics et de santé qui aurait préféré comme limite hebdomadaire la référence à une quotité de travail plutôt qu'à un nombre de jours fixe. Avec ses collègues de FO, elle a obtenu que la visite des membres du CHSCT au domicile de l'agent ne soit possible qu'avec l'accord écrit de celui-ci.

Former le télétravailleur et son manager

A titre individuel, un arrêté définira pour chacun les horaires, la travail concerné et les temps de repos. Des formations sont prévues. « Nous avons été vigilants à ce qu'il y ait une formation du télétravailleur pour éviter qu'il se sente déstabilisé, mais aussi pour sa hiérarchie, car c'est une autre façon de manager. Le retour, chaque semaine, dans la collectivité est important » insiste Josiane Touraine qui considère que le télétravail est une possibilité de diminuer la fatigue

induite par des trajets, mais sans forcément réduire le stress, la fatigue ou la pénibilité du travail. Pour se mettre en conformité avec le décret, les collectivités qui ont déjà mis en place le télétravail vont devoir soumettre ses modalités à l'avis de leurs instances représentatives. Toutes devront présenter un bilan annuel à leur comité technique.