Fédération
Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS
Tél : 01.44.83.65.55
E-mail : contact@fo-fonctionnaires.fr
Site : http://www.fo-fonctionnaires.fr

Le télétravail comme solution pour maintenir les missions de service public face au virus.

Le télétravail a été généralisé en 2016 au travers du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Le télétravail a été mis en œuvre comme solution pour :

- soulager la tension dans les transports en commun notamment en Île de France ;
- diminuer les kilomètres de bouchon dans les grandes villes ;
- libérer des espaces de travail, plus globalement mieux gérer le parc immobilier de l'État et en diminuer le coût ;
- gérer les restructurations de service pour en limiter la mobilité forcée.

Il faut également prendre en compte, dans cette analyse, la révolution numérique qui a un impact manifeste sur la notion de lieu, de temps et d'accès au travail.

Le télétravail, qui n'avait pas reçu le succès escompté jusqu'à présent auprès des chefs de service, est aujourd'hui un enjeu vital et un laboratoire qui boostera sa mise en place dans la durée.

Le télétravail et la révolution numérique nous obligent à nous questionner sur, la frontière entre vie privée et vie professionnelle, le droit à la déconnexion, le rapport à l'autre et plus particulièrement avec sa hiérarchie. **Des recommandions européennes existent sur le sujet, la FGF FO en demande leur traduction comme la création d'outils afin de faire respecter la charge et le temps de travail à domicile et un véritable droit à la déconnexion.**

La DGAFP, sans entendre les revendications de la FGF FO, a modifié le décret du 11 février 2016 par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 et l'a publié.

Ce décret a pour objet principal de rendre le télétravail plus accessible et d'en faire un outil facilitant la gestion des situations de crises exceptionnelles dans la durée.

Il permet le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents.

Le texte allonge la liste des lieux dans lesquels il est possible de télétravailler. Il précise ainsi que le télétravail pourra être organisé dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site de travail, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.
Il introduit aussi la possibilité de déroger à la règle imposant un temps de présence de deux jours par semaine sur le lieu d'affectation.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an.
Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

La DGAFP, lors du CCHSCT du jeudi 7 mai, nous a informée qu'elle mettra en place un groupe de travail spécifique sur le télétravail pour en tirer tous les enseignements et afin d'en faire un véritable outil du monde du travail de demain.

La FGF-FO :

- **maintient que le télétravail doit se faire sur la base du volontariat.**
- **réaffirme que le télétravail ne peut être fait qu'à domicile. Le télétravail exercé dans un lieu autre que le domicile est du « travail déporté ».**
- **exige que l'ensemble des dépenses qui y sont liées doivent faire l'objet d'une prise en charge par l'administration, que le télétravail soit imposé ou pas. Cette prise en charge reste encore trop partielle.**

Pour La FGF-FO, ce décret ne permet pas de résoudre l'ensemble des problématiques liées au télétravail.

La FGF-FO revendique de réelles négociations sur le télétravail pour améliorer significativement les conditions de travail des personnels, notamment en termes de temps de travail, de charge de travail, de prise en charge des frais, de droit à la déconnexion, de la formation des managers, en autres.

Un bilan et un retour d'expérience sont nécessaire pour améliorer les conditions de sa mise en œuvre suite à cette crise sanitaire. Il existe une enquête ANACT sur le sujet, souhaitons que les organisations syndicales en soient destinataires.