

Groupe de travail résultat du questionnaire «Télétravail, travail distant en confinement»

Un groupe de travail s'est tenu le 6 juillet, en présentiel et à distance, présidé par la Secrétaire Générale Adjointe, Mme Orange-Louboutin. Ces modalités de réunions mixtes sont pénibles compte tenu du manque de salle équipée et de la mauvaise qualité technique des échanges.

L'ordre du jour comportait 2 points :

- Résultats du questionnaire sur le travail distant pendant la période de confinement.
- Présentation du décret du 5 mai 2020 relatif aux nouvelles conditions et modalités du télétravail dans la fonction publique.

Résultat du questionnaire télétravail, travail distant en confinement

Le recours au télétravail dans l'urgence, qualifié de travail confiné par l'ANACT (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail), s'est imposé aux agents et aux directions hors de tout cadrage formel, engendrant des problèmes techniques avec, en parallèle, une disparition du collectif de travail.

Lors du groupe de travail du 7 mai, un projet de questionnaire a été soumis aux fédérations. Il avait été élaboré avec l'appui de l'ANACT autour de 4 items : des questions préliminaires, la nouvelle organisation du travail, le nouveau collectif de travail et des pistes d'améliorations pour la sortie de crise. Ce questionnaire a été soumis aux organisations syndicales et aux directions.

Cette enquête constituée au final de 51 questions, dont 9 réservées aux encadrants, a été envoyée à tous les agents des ministères de Bercy avec un délai de réponse de 15 jours, du 9 au 24 juin.

FO Finances a constaté que le sujet touchait particulièrement les agents puisque sur un total de 43 000 télétravailleurs au plus fort du confinement, 27 794 agents se sont exprimés, dont 6 338 encadrants. Les résultats sont significatifs et instructifs.

La grande majorité des télétravailleurs, soit 81 % d'entre eux, ont pu travailler avec un ordinateur professionnel relié au réseau. Sur la question de l'équipement, nous savons que la situation est très disparate d'une direction à l'autre, **FO Finances** a donc demandé une déclinaison directionnelle, idem pour la mise à disposition de la messagerie (92 % des agents en ont disposé) et d'outils de communication à distance (20% des agents).

Le Secrétariat Général note que la majorité des agents étaient relativement bien installés : 37 % dans une pièce dédiée, 44 % avec une installation spécifique.

Pour **FO Finances**, ces chiffres doivent être relativisés, puisque un agent sur deux affirme avoir ressenti des troubles musculo-squelettiques sur la période.

S'il est difficile d'influer sur la taille des appartements notamment en région parisienne, le télétravail dans un mode pérenne doit s'accompagner de la dotation d'un poste de travail : ordinateur portable, souris, station informatique, clavier,

deuxième écran si nécessaire voire un fauteuil ergonomique avec l'accord du médecin de prévention.

Il faut également inclure cet aspect dans une formation obligatoire pour tous les télétravailleurs et mettre en place un suivi spécifique de ces agents.

FO Finances a également pointé la situation des agents qui devaient assumer la garde d'un (ou de plusieurs) enfant(s) de moins de 16 ans, 83 % reconnaissent que cela a eu un impact sur leur travail. Même si cette donnée n'est pas précisée dans l'enquête nous pouvons en déduire que les agents concernés sont plus souvent des agentes...

Il est évident que, pendant cette crise, les collectifs de travail ont été mis à mal, la grande majorité des agents est restée en contact avec leur encadrant (94 %), néanmoins 6 % n'ont eu aucun contact avec leur hiérarchie et 36 % aucun point d'équipe, ces chiffres inquiétants démontrent la nécessité de former les télétravailleurs et les cadres à la gestion à distance.

D'ailleurs, les cadres A et A+ sont « sur-représentés » parmi les répondants à cette étude. 47 % d'entre eux reconnaissent avoir eu des difficultés à concilier vie quotidienne et vie personnelle et 52 % ont constaté une augmentation de leur charge de travail pendant la période.

Pour **FO Finances**, plusieurs facteurs peuvent (sans prétendre à l'exhaustivité) expliquer ce dernier pourcentage : la difficulté de gérer leurs équipes, faute notamment d'outils complémentaires au PC administratif, qui les a conduits à multiplier les appels, les e-mails, la nécessité de redéfinir les missions et les objectifs de chacun avec, parfois le transfert de la charge de travail d'une partie des collaborateurs vers l'encadrant. Néanmoins, ils reconnaissent aussi un gain global en autonomie et en capacité d'organisation.

Au final, cette étude démontre que ce télétravail contraint a fait évoluer la vision de tous sur le télétravail. Dans le monde « d'avant » les directions montraient peu d'appétence pour ce mode de travail, seulement 4 000 agents en bénéficiaient et, dans la majorité des cas, à raison d'un jour par semaine seulement.

85 % des agents estiment maintenant que le télétravail est adapté à leur activité et près d'un sur deux envisage de le poursuivre de manière régulière.

FO Finances estime que ce changement d'échelle nécessite de repenser l'organisation du collectif de travail et de former les agents et les cadres.

Contrairement à ce qui existait dans certaines directions, notamment pour les cadres, aucun agent ne doit être exclu a priori, la décision doit être fondée sur une analyse des tâches télétravaillables ou non.

Afin de développer un télétravail qualitatif, certains prérequis doivent être réunis : le matériel, l'accompagnement et la formation.

Le Secrétariat Général souhaite travailler sur 4 items au deuxième semestre 2020 :

- Les agents et les métiers éligibles avec un focus sur les applications
- Le matériel, le poste de travail et les lieux de travail
- L'accompagnement et la formation
- La déclinaison ministérielle du décret du 5 mai 2020.

Le décret du 5 mai 2020 relatif aux nouvelles conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Ce décret est la déclinaison de l'article 49 de la loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Il prévoit désormais 3 modalités d'exercice du télétravail :

- **Le télétravail conventionnel** : l'agent et son employeur conviennent d'un recours au télétravail sur des jours fixes dans la semaine, avec un plafond de 3 jours (présence obligatoire sur site d'au moins 2 jours).
- **Le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles**, perturbant l'accès au service ou le travail sur site (crise sanitaire, intempérie, grève des transports...).
- **Le télétravail ponctuel**, sous la forme de jours flottants par semaine, par mois ou par an.

Il est possible de cumuler le télétravail conventionnel et le ponctuel sans dépasser la limite de 3 jours par semaine.

Certaines situations peuvent justifier une dérogation à ce plafond de 3 jours en fonction de l'état de santé sur avis du médecin de prévention, pour les femmes enceintes et les agents en situation de handicap.

Pour **FO Finances**, ce décret appelle plusieurs remarques. L'élargissement du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles peut être bienvenu pour faire face à des urgences sanitaires ou climatiques, mais il est plus discutable en cas de conflits sociaux. Il ne faudrait pas qu'il remette en cause la liberté fondamentale que constitue le droit de grève ou qu'il soit le vecteur d'un service minimum qui ne dirait pas son nom.

Si le recours à des jours flottants apparaît une solution souple permettant à l'agent de concilier sa vie professionnelle et personnelle, **FO Finances** regrette qu'il n'y ait aucun cadrage dans ce décret et surtout qu'il permette l'utilisation du matériel personnel en lieu et place d'un ordinateur de l'administration. Cette disposition est inacceptable.

Désormais le télétravail peut être pratiqué « dans tout lieu à usage professionnel ou dans un autre lieu privé ». Cet élargissement nous inquiète, le télétravail n'a pas vocation à accompagner les restructurations en autorisant les agents à travailler dans des espaces de co-working ou au sein de maisons France service par exemples.

De la même façon, **FO Finances** rappelle que tout agent en télétravail doit pouvoir bénéficier : d'un poste de travail complet, d'une prise en charge de ses frais (abonnement, assurance, attestation de conformité électrique...), d'une formation au travail à distance avec une partie pratique sur l'installation ergonomique d'un poste de travail

et d'un suivi individuel. D'ailleurs, l'administration doit porter une attention particulière aux agents en situation de handicap afin de garantir leur insertion au sein d'un collectif de travail.

Dès septembre 2020, le Secrétariat Général veut travailler avec les fédérations et les directions à définir une nouvelle politique de télétravail et un cadrage ministériel avant de les décliner au sein de chaque direction.

Les premiers enseignements de l'expérience subie que nous avons vécue démontrent qu'une majorité d'agents et d'encadrants se sont adaptés à cette forme imprévue de télétravail pour rendre un service aussi satisfaisant que possible.

Cette expérience a démontré que des activités ou des fonctions a priori exclues du télétravail ont pu être globalement assurées. Ceci doit conduire l'administration à repenser sa doctrine sur le télétravail.

Parallèlement, l'administration doit accompagner les « télétravailleurs », encadrants inclus, et veiller à la préservation de leurs conditions de travail. De même qu'elle doit renforcer l'accompagnement du télétravail en développant des outils collaboratifs adaptés.

Enfin, le développement du télétravail ne doit pas conduire à oublier les collectifs de travail qui demeurent, y compris à distance, essentiels au bon fonctionnement des équipes.

FO Finances suivra de près ce dossier dans l'intérêt collectif et individuel des personnels.

