



# Comité de suivi du temps et des conditions de travail

du 27 novembre 2020

## LE TÉLÉTRAVAIL : OUI, MAIS ...

Alors qu'un nombre assez restreint d'agent-es télétravaillaient en 2019, environ 11% selon le bilan ministériel partiel présenté par l'administration, l'expérience de la période de crise sanitaire aura été déclencheuse d'une augmentation prévisible des demandes de télétravail à plus long terme.

Pour la CGT, ce travail à distance en période exceptionnelle doit absolument être distingué du « télétravail » que l'on pourrait qualifier « d'ordinaire ». Dans tous les cas, un nouvel encadrement s'impose pour qu'il ne soit pas un facteur d'accroissement des inégalités ni un recul des garanties collectives.

Le télétravail ne doit pas être un outil d'accompagnement des réformes, pour lesquelles la CGT réclame toujours un moratoire. Il ne doit pas servir à réduire les surfaces de travail afin d'économies budgétaires qui pourraient notamment conduire à la généralisation d'openspaces ou au partage de postes de travail.

Le télétravail ne doit pas non plus être un outil d'évitement de situations pour lesquelles les solutions structurelles seraient évacuées : longueur des temps de transport, conditions matérielles de travail dégradées dans les services, difficultés liées à l'encadrement, manque de pouvoir d'achat.

**Le télétravail choisi, doit être un outil d'amélioration des conditions de travail et ne pas conduire à la déstructuration des collectifs, ni à des transferts de charges financières de l'administration vers les personnels, ni une opportunité d'augmenter la part du travail non rémunéré en dérogeant aux garanties minimales en matière de décompte du temps de travail, en généralisant le forfait-jour ou encore, en reportant la responsabilité du droit à la déconnexion sur les agent-es.** De même les télétravailleurs.euses étant des salarié-es à part entière, elles et ils doivent disposer de l'ensemble des droits afférents.

Lors de cette réunion, le DRH a souhaité connaître la plateforme revendicative des organisations syndicales pour ensuite déterminer ce qui pourrait relever d'une « concertation » ou d'une « négociation ». **A partir des consultations<sup>1</sup> qu'elle a menée auprès des personnels, la CGT a fait valoir les points clés qu'elle souhaite discuter pour fixer un cadre national couvrant les services et établissements publics du périmètre ministériel :**

- ▶ Définition des activités télétravaillables / non -télétravaillables
- ▶ Formalisation des choix de modalités, réversibilité, maintien des locaux, moyens de recours
- ▶ Prise en charge des frais inhérents au télétravail et fourniture de matériels adéquats
- ▶ Décompte du temps de travail/ garanties minimales
- ▶ Droit et moyens pour une déconnexion effective
- ▶ Prévention et suivi de la santé (RPS, TMS, surcharges de travail, violences intrafamiliales...)
- ▶ Liens avec le collectif de travail
- ▶ Formation
- ▶ Protection de la vie privée
- ▶ Droits et garanties collectives (vie associative, action sociale, restauration, transport, ...)
- ▶ Garanties sur l'exercice du droit syndical, moyens mis à disposition, suivi et rôle des Instances représentatives des Personnels

Le DRH s'est engagé à rendre une réponse avec calendrier dans le courant du mois de décembre, mais n'a pas consenti à révéler quelles étaient ses marges de manœuvre...

**C'est pourquoi la CGT alerte les personnels que toute démarche de négociation sans réelle marges de manœuvre pour satisfaire ces revendications serait un jeu de dupe pour les agent-es comme pour les organisations syndicales.**

---

<sup>1</sup> [Ufse-CGT](#) - [ofict](#) - [ugict](#)