

Montreuil, le 24 octobre 2016

Compte-rendu du groupe de travail relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les DDI

Timides avancées sur les contenus Blocage sur les aspects financiers

La seconde réunion du groupe de travail relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les DDI s'est tenue le 13 octobre 2016 sous la présidence de Serge Duval, directeur des services administratifs et financiers (DSAF) assisté de Chantal Mauchet, sous-directrice du pilotage des services déconcentrés à la DSAF (la DSAF est placée sous l'autorité du secrétaire général du Gouvernement – SGG – en charge des services du Premier ministre dont les DDI).

Lors de la première réunion, le 13 septembre dernier, la CGT avait immédiatement réagi sur le caractère très restrictif du projet d'arrêté « *portant application dans les Directions Départementales Interministérielles du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique* » (cf. [le compte-rendu de cette réunion](#) et [le courrier de l'Ugff-Cgt](#) du 26 septembre au SGG).

La CGT reste attachée à la mise en œuvre du télétravail dans les DDI dès lors qu'il peut répondre aux besoins et aux aspirations des personnels. Mais elle continue à exiger que les dispositions du décret du 11 février 2016,¹ telles qu'elles ont été négociées avec la DGAFP, soient tout à fait respectées. En particulier, ce dernier apporte des garanties aux agents en situation de télétravail et stipule clairement que les coûts du télétravail ne doivent pas être à leur charge.

La CGT est longuement intervenue afin que le projet d'arrêté soit réécrit et prenne réellement en compte la satisfaction de revendications essentielles, notamment sur les points suivants :

- Les critères d'éligibilité des activités au télétravail,
- Les lieux où il peut s'exercer,
- La sécurisation et l'organisation du télétravail,
- Les décomptes du temps de travail (plages fixes, mobiles, cycles de travail et amplitude de la journée de travail),
- L'hygiène et la sécurité ainsi que la santé et les conditions de travail (ergonomie du poste de travail, accidents de service...),
- La conformité des installations électriques et les surcoûts éventuels liés à l'assurance de locaux à usage professionnel,
- L'entretien et la maintenance des matériels,
- La prise en charge des coûts découlant de l'exercice des fonctions en télétravail : abonnements, matériels, logiciels, communications, mobilier...

¹ [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

Mais l'administration est restée sourde à de nombreuses propositions, se cantonnant à une conception très étroite du télétravail et multipliant les barrières pour contenir son développement à court et à moyen termes.

Par exemple sur les critères d'inéligibilité de certaines activités, sur les procédures d'autorisation et leur durée (périodes annuelles renouvelables), sur les contrôles, sur les obligations faites à l'agent (connexion internet, attestations concernant l'ergonomie du poste de travail, les normes d'installation électrique, l'assurance multirisque habitation...), ou sur la limitation des prestations des équipes en charge du soutien informatique de proximité dont les déplacements hors du lieu de travail habituel restent proscrits, à charge pour le télétravailleur de rapporter les matériels fournis pour bénéficier des opérations de support, d'entretien ou de maintenance.

La CGT a pu faire infléchir le projet d'arrêté dans son contenu et sa rédaction sur un certain nombre d'articles, en particulier sur le principe de la possibilité d'exercer ses fonctions en télétravail. Mais en dehors du minimum nécessaire (mise à disposition d'un micro-ordinateur avec périphérique et téléphone portable), le SGG se refuse toujours à prendre en charge les coûts financiers induits par le télétravail, comme les abonnements, mobilier, moyens d'impression adaptés, mise aux normes électriques, contrat d'assurance, charges liées au changement de destination de locaux d'habitation et consommables...

De même, l'administration n'a pas répondu à la demande de la CGT de procéder à une enquête rapide dans les services pour au moins évaluer ce qu'elle considère comme d'inacceptables surcoûts et ce qu'ils représenteraient réellement en matière budgétaire.

Ce refus de toute avancée sur ces questions financières témoigne donc d'une position de principe prise au plus haut niveau pour l'exercice du télétravail dans la Fonction publique de l'État.

Si la CGT a souligné que le projet d'arrêté tel qu'il était présenté n'était pas de nature à motiver les agents et les chefs de service sur le télétravail, le DSAF a néanmoins précisé qu'une circulaire d'application devrait préciser un certain nombre de dispositions afin que les chefs de service s'impliquent dans une réflexion sur l'organisation du service et des équipes de travail qui intègre à part entière la problématique du télétravail.

Il a souligné la pleine compétence des CHSCT et CT sur ces questions ainsi que sur la nécessité de faire apparaître clairement ces évolutions dans les bilans sociaux.

Les projets d'arrêté et de circulaire d'application devant être soumis à l'avis des CHSCT et CT centraux des DDI, respectivement les 30 novembre et 13 décembre 2016, la CGT continuera d'exiger toutes les garanties sur les conditions d'application du télétravail, notamment afin d'éviter la prise en compte de critères et de décisions arbitraires qui pourraient s'avérer discriminantes et inégalitaires entre les agents et selon les DDI.

En réponse, le DSAF a exprimé sa volonté d'assurer dans tous les services, la parfaite connaissance des conditions d'accès au télétravail afin de garantir effectivement l'égalité de traitement des agents à l'intérieur d'un même service. Ces principes de bon fonctionnement devraient être précisés dans la circulaire d'application.

La CGT veillera à ce que ce nouveau mode de travail puisse effectivement s'instaurer au bénéfice des personnels des DDI qui en expriment le besoin (ou qui y sont contraints par les nécessités), quelles que soient leur catégorie ou activité, sans aucune restriction ni atteinte à la qualité de leur vie au travail et hors travail.