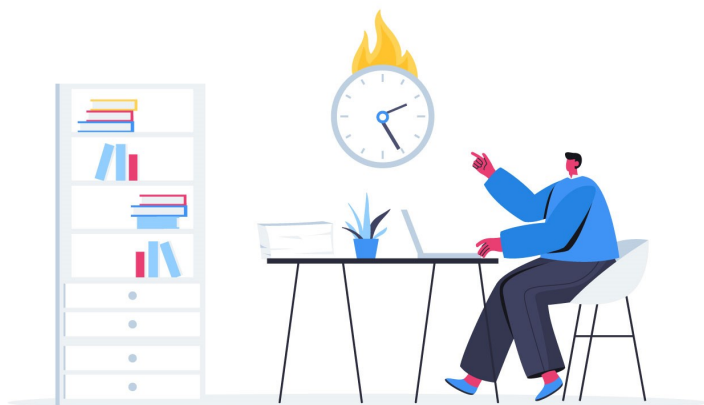


août 2020

Télétravail, travail à distance, parlons-en !

Le télétravail s'est imposé comme un mantra dans le discours départemental. Il serait devenu la solution miracle pour réduire l'affluence dans les transports en commun, faire tourner les équipes, afin de respecter les distances sanitaires...

Le télétravail, le travail à distance, le travail à domicile, le travail nomade se sont imposés, mais ils sont aussi subis. Avec la pandémie de Covid-19, leur généralisation brutale a relevé plus du bricolage que d'une réelle mise en situation opérationnelle des membres du collectif de travail.



Comment y réfléchir ?

Notre contribution au débat

- De quoi parle-t-on ? Quelques définitions
- Mille six cent sept. Organisation des temps de travail
- Identifier votre « taux de télétravaillabilité »
- Et le service dans tout ça ?
- Le télétravail est-il votre ami ?

**CGT des personnels du
département du Nord**

Les Arcuriales
entrée D
45, rue de Tournai
59 000 Lille 59 000 Lille
Téléphone : 03 59 73 65 73
Messagerie : cgt@lenord.fr

De quoi parle-t-on ? Quelques définitions

Travail

Selon sa définition anthropologique, il est développé l'idée que contrairement aux animaux sociaux, les hommes ne se contentent pas de vivre en société, ils produisent de la société pour vivre. Et c'est le travail qui construit en partie cette société.

En principe le travail s'effectue dans les locaux de l'employeur avec les moyens alloués par l'employeur.

Télétravail

C'est « une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les NTIC » (définition du ministère de l'économie). Il est donc effectué dans un lieu tiers : à domicile, espaces de coworking, etc.

Cette définition semble donc exclure le travail distant c'est à dire effectué dans d'autres locaux de l'employeur que ceux affectés à l'agent-e.

Travail nomade

Correspondant au fait de travailler n'importe où, il s'adresse à des activités qui ne peuvent pas être exercées sur lieux fixes. Au Département, les collègues de la DGASol font du travail nomade lors des visites à domicile ou font de la prévention en collège. Le prêt de documents en Bibliobus est une forme de travail nomade. Les agents des routes ont aussi des activités nomades (chantiers mobiles, patrouilles).

Cadre d'emplois, métiers, missions, activités (tâches)

La fonction publique territoriale (FPT) est organisée en 57 cadres d'emplois, regroupés en filières.

La loi détermine le statut particulier qui présente un caractère national. Il est donc commun à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux relevant du même cadre d'emplois. Le statut particulier précise aussi les fonctions que peuvent exercer les fonctionnaires du cadre d'emplois.

Un cadre d'emplois regroupe généralement plusieurs grades et établit des grilles de rémunérations et de progression de carrière.

Fiche de poste

Description factuelle et réelle d'un poste à un instant « t », la fiche de poste assoit les missions et activités, elle indique le cadre d'emploi voire le grade, les prérequis en terme de compétences et les spécificités du poste. Elle liste les principales missions et activités.

Métier

Un métier est d'abord l'exercice par une personne d'une activité dans un domaine professionnel, en vue d'une rémunération.



Mille six cent sept. Organisation des temps de travail

Temps de travail

La loi impose une limite (plafond et plancher) de 1607 h annuelles pour un temps plein. Toute heure de travail au delà des 1607 h implique une compensation sous forme de récupération horaire, de prime ou d'heures supplémentaires.

Le rythme général est de 35 h x 46 semaines de 5 jours ouvrables, mais certaines organisations sont autres.

Au Département, il est possible d'organiser ces 1607 h différemment selon son choix : en général, les collègues

effectuent 39 h sur 5 jours, ils génèrent ainsi 4 h de RTT par semaine (soit 23 JRTT par an) ; mais on peut aussi effectuer 35h en 5, 4 ½ ou 4 jours (il n'y a donc pas, génération de RTT) ; il est enfin possible de travailler en « forfait jour » (la loi fixe 218 jours/an maximum).

Certain-es collègues sont sous un régime spécifique inscrit au règlement intérieur sous forme d'annexes après validation du comité technique. C'est le cas pour les collèges, la voirie, la DSI, les écluses, le standard central et le forum antique. A noter que nombre de collègues sont sous un régime horaire particulier sans que cela ait été validé (les établissements culturels, les UTPAS par exemple).

Organisation des temps de présence

La règle en terme d'horaires de travail est, et reste : « les temps de présences et absences des agent-es sont le fruit d'une négociation contractualisée entre les vœux de l'agent-e, l'intérêt et les impératifs du service arbitrés, dans le cadre du règlement intérieur, par le/la chef-fe de service ».

En d'autres termes, l'agent-e émet ses souhaits d'organisation de ces temps de présences au service et de ces modalités d'exercice à sa hiérarchie qui, en fonction des objectifs, missions et intérêts collectifs, validera ou non cette organisation. Le tout sera soumis à la signature de l'agent-e et du/de la chef-fe de service. Noter que tout refus doit être motivé, explicite et sérieux.

Dans la plupart des cas l'absence de refus vaut accord.

Le télétravail entre dans le cadre de cette organisation des 1607 h.



Identifier votre « taux de télétravaillabilité »

Si l'employeur semble partant pour que l'accès au télétravail se fasse sur la base des missions (au lieu des « métiers » aujourd'hui), il nous semble que ce stade reste trop large pour correspondre à un réel accès au télétravail.

Pour la CGT, le bon niveau se mesure en terme d'activités. On retrouve ici la définition du télétravail « toutes les activités habituellement faites à son poste de travail mais effectuées dans un lieu tiers (avec les outils numériques) ».

Nombreux sont les retours de collègues qui, ayant l'expérience de la période « Covid-19 », ont pu tester certaines activités en mode « téléboudouillage ».

Si la période ne doit pas être une référence absolue pour la mise en place de cette organisation du travail, elle doit tout de même nous permettre de valider ou d'invalider certaines positions : oui, un-e infirmier-e, un-e référent.e ASE, un-e

bibliothécaire... peuvent être en télétravail sur certaines missions !

Il s'agit dès lors pour chacun-e de nous, en fonction de la réalité de notre quotidien professionnel et de nos aspirations personnelles, d'établir notre « taux de télétravaillabilité ».

Il faut dès lors s'interroger et repérer parmi toutes mes activités, quelles sont celles qui :

- doivent impérativement se faire sur site?
- relèvent du travail nomade?
- peuvent être faites n'importe où du moment que j'ai les outils (PC avec VPN, GSM professionnel...).

Mesurer le taux horaire de chaque activité et vous aurez ainsi le nombre d'heures pour lesquelles le télétravail est possible.

Pour nous, chaque agent-e a des activités qui entrent dans le cadre professionnel et qui sont télétravaillables : remplir son Octime (car c'est bien l'agent-e qui doit le remplir), consulter les actualités Contact-Intranet, passer ses commandes au COS, commander ses chèques déjeuner, consulter sa boîte mail, s'informer sur sa carrière... A quoi s'ajoutent les temps de rédaction de courriers, rapports, compte-rendu et lecture de sources documentaires professionnelles...

Une fois votre taux établi, vous pouvez ou non faire une demande.



Et le service dans tout ça ?

Que faire en tant qu'encadrant-e face à l'entrée du télétravail dans l'organisation du service ?

Avant de s'interroger sur la question de l'encadrement distant, parlons organisation du service.

La question cruciale reste la gestion des temps collectifs à l'heure où le rythme de la semaine de télétravail s'ajoute aux rythmes déjà présents : le choix des 35 h sur 5, 4 ½ ou 4 jours, le droit au temps partiel (de tous types), l'exercice des droits

à congés (de tous types) et le travail nomade, la formation professionnelle... (voir le tract de la CGT « *Encore pas là !* »).

Face à tous ces temps où les agent-es ne sont pas « sur site », il devient complexe pour le service de préserver les indispensables temps collectifs. La limitation à 2 jours de télétravail ne règle en rien cette difficulté et là encore, il s'agit de ne pas raisonner en terme de temps ou de métiers mais bien en terme d'activités.

Comme lorsque nous invitons les collègues à réfléchir avant d'opter ou non pour le télétravail, les responsables de service doit s'interroger aussi : quelles sont les activités qui permettent une autonomie plus ou moins étendue ? celles qui nécessitent la présence de l'équipe au complet (temps de cadrage de l'activité du service, informations descendantes, activités nécessitant un débat, des échanges au sein de l'équipe...) ? Si tout pouvait se résoudre par la production d'une note de service, ça se saurait !



Le télétravail est-il votre ami ?

La vision positiviste de l'employeur peut-elle être validée ?

Si effectivement le gain en terme de trajet domicile/travail peut être notable, il s'agit de le relativiser au regard du coût induit : la consommation énergétique sera à la charge de l'agent (parfois en sus de la consommation du service où les collègues restent à leur poste).

Le télétravail permet et développe l'autonomie, mais il provoque l'isolement, et rend les télétravailleurs et les télétravailleuses invisibles, il perturbe profondément le collectif de travail.

Le gain en qualité de vie n'est valable que si le poste de travail est lui-même de qualité. Le « télébidouillage » en mode Covid-19 montre que le télétravail n'est pas un mode de garde — tous les retours des collègues nous indiquent que travailler avec un enfant en bas âge est une gageure intenable.

D'autre part, si le lieu tiers ne permet pas de poser une frontière nette entre le travail et la vie familiale, alors c'est l'enfer : il est indispensable d'avoir un lieu et des horaires strictement destinés au télétravail.



**CGT des personnels du
département du Nord**

Téléphone : 03 59 73 65 73
Messagerie : cgt@lenord.fr

Solidaire efficace déterminée

► Le télétravail, c'est oui, mais...

<https://ugict.cgt.fr/teletravail/>

► Nos droits en matière de télétravail

<https://guideteletravail.fr/>

► Le numérique au travail des cadres territoriaux

<https://syndicoop.fr/ufictsp/wp-content/uploads/sites/35/2020/04/2019-12-13-Livret-Ufict-nume%CC%81rique1.pdf>

► le décret de 2020 sur le télétravail dans la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&categorieLien=id>