



Paris, le 3 octobre 2012

Expérimentation du télétravail où quand le METL/MEDDE ouvre ... la chasse aux loups !

Une formule de rigueur : « Quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup »... qui peut sans conteste s'appliquer à l'expérimentation sur le télétravail engagée par le ministère telle que l'administration nous la présentait en groupe d'échange hier.

Il nous paraît d'autant plus intéressant de le souligner que ce type d'organisation du travail suscite l'intérêt -pour ne pas dire des espérances- pour de nombreux agents.

Un rapport du Conseil général qui "plombe" le décor :

C'est en décembre dernier que le CGEDD publie son rapport sur le télétravail, l'introduisant en pointant « la convergence de la littérature », un raccourci des plus rapide entre télétravail et travail à distance...

Et ce n'est pas neutre puisque ce rapport en arrive à distinguer quatre formes de travail à distance :

1. **le télétravail à domicile**, lorsque l'agent dispose chez lui d'un poste de travail adapté et y effectue son service certains jours ;
2. **le télétravail en centre déporté** ou travail en réseau, où l'agent travaille certains jours dans un local administratif éloigné de son service d'affectation ;
3. **le travail nomade**, où un agent que ses missions amènent à se déplacer fréquemment reste en contact avec son service par voie télématique, travaillant dans les différents endroits où ses missions le conduisent ;
4. **le travail en télécentre**, local partagé avec d'autres organismes publics ou privés et équipé de toutes les facilités (le maillage du territoire en locaux administratifs a conduit la mission à ne pas considérer comme nécessaire, sauf exception ponctuelle, le recours à ces centres).

Et que c'est sur cet amalgame approximatif que l'administration s'est engouffrée dans l'expérimentation des deux seules premières options ci-dessus.

Une différence entre « littérature » et ... « législation » !

Les représentants de l'administration se sont montrés peu diserts sur cette question -pourtant fondamentale, à savoir : qu'est-ce que le « Télétravail » ?-, question qui, pour Force Ouvrière, doit trouver sa réponse avant tout début d'expérimentation.

Or cette définition est on ne peut plus stabilisée en termes de droit du travail, tant aux plus hauts niveaux de la hiérarchie des normes que pour le secteur privé et public :

L'accord-cadre européen sur le télétravail le définit comme « une forme d'organisation du travail et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle, un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».

Le Code du Travail s'est vu complété, par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, de l'article L 1222-9 dont le 1^{er} alinéa le définit pareillement -au mot près- comme suit : « (...) le télétravail désigne toute 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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. ».

Le Statut général des fonctionnaires, s'est vu transposé cette définition -de façon encore plus « convergente » que la « littérature » du CGEDD- au travers de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 qui est venue préciser que « Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail ».

Une expérimentation qui rate la cible :

Comme nous venons de le voir, parmi les quatre catégories de travail à distance recensées par le CGEDD, seules deux répondent à la définition du télétravail et deux autres pas :

la première : le télétravail à domicile (mais que l'administration nous indique vouloir limiter, par exemple aux agents handicapés) ; c'est si vrai que la moitié des services expérimentateurs auraient décidé de ne pas l'expérimenter !

la seconde : le prétendu « télétravail en centre déporté » (qui n'est pas du télétravail puisqu'il s'exerce « dans un local administratif », et donc de l'employeur ... mais dont l'administration encourage l'expérimentation dans le cadre du télétravail) !

la troisième : le travail nomade (qui est bien une forme de télétravail, qui est même déjà mis en œuvre au ministère -et de longue date !- notamment par les agents des Centres d'études techniques ou encore par les inspecteurs des permis de conduire) mais que, curieusement, le ministère a demandé aux expérimentateurs de ... ne pas expérimenter !

la quatrième : le travail en télécentre, que le ministère n'a -fort heureusement- pas retenu dans le cadre de l'expérimentation (ce travail qui conduit à ce que le télétravailleur n'est plus un travailleur à part entière, mais un travailleur ... entièrement à part !).

En fait, l'administration tente d'imposer un télétravail RGPPesque !

Il apparaît, à la lecture des documents transmis (et qui ne sont que des documents cadre) que l'administration voudrait déjà passer du stade de l'expérimentation à celui de sa généralisation.

Ainsi par exemple produit-elle déjà :

1. un projet de protocole-cadre ministériel sur le télétravail ... et pas sur son expérimentation !
2. deux modèles de protocole individuel (l'un pour le télétravail (au domicile) et l'autre pour ... le travail déporté) !

Dans le premier, il apparaît déjà par exemple -dès le chapitre 1- que les chefs de service ne sont pas tenus d'ouvrir cette possibilité dans leur service, ou encore une liste de postes (et non de tâches) qui, dans les services où cette faculté est ouverte, n'y seront pas éligibles (sans nous expliquer d'ailleurs pourquoi) !

Force Ouvrière a demandé que cette expérimentation soit encadrée (définition du télétravail, expérimentation dans un cadre réellement concerté localement et sous contrôle de l'administration centrale, négociation du cadre national).

L'administration a apporté une première réponse partiellement satisfaisante : un réel bilan de l'expérimentation sera présenté lors d'une réunion spécifique qui sera organisée dans le mois à venir.

Force Ouvrière y portera ses revendications sur :

- les différentes possibilités, de télétravail (au domicile ou nomade) ou de travail en réseau (déporté ou en télécentre),
- l'impact financier pour les agents : l'administration ne devant pas se défaire sur les agents pour fournir les moyens de travailler,
- la liberté pour les agents de bénéficier du télétravail ou du travail en réseau : le télétravail ne doit pas être une « carotte » que l'administration accorderait, refuserait ou imposerait sans qu'aucune voie de recours ne soit prévue,
- l'organisation d'un dialogue social à tous les niveaux et la prise en compte réelle des problématiques d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

FO ne lâchera pas la proie pour l'ombre !

Le télétravail ne doit en effet pas être une illusoire monnaie d'échange à de futurs redéploiements de personnels dans le cadre de nouvelles réorganisations, fusions, mutualisations et/ou regroupements immobiliers.

Il ne doit pas non plus être utilisé pour substituer une faculté (ce n'est en effet pas un droit) à des droits existants déjà par ailleurs (missions, intérim, etc..).

Pas plus qu'il ne saurait être dévoyé pour organiser l'illusion d'une présence sur des territoires désertés (ouverture de guichets un ou deux jours par semaine par exemple), ou pour optimiser l'espace de coquilles vidées par ailleurs au moment où des fermetures d'implantations sont envisagées à grande échelle...

C'est en ce sens que la FEETS-FO interviendra auprès des deux Ministres.