

LE TELETRAVAIL

L'article L1222-9 du code du travail dispose que : « ... 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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication... »

Attendu sur les terrains

Dans un premier temps refusé aux agents de l'administration pénitentiaire les critères d'exclusion étant liés aux fonctions. Autorisé voire recommandé quand il n'a pas été fortement préconisé pendant le confinement

Limité depuis la reprise d'activité

Le scénario à rebondissement vient d'ouvrir un nouveau chapitre.

Le projet d'arrêté modifiant les modalités du télétravail au sein du ministère de la justice suite à la parution du décret modificatif du 5 mai 2020 a été examiné au CTM du 1/10/2020.

Ce projet n'a pu être validé par les OS : 0 vote pour ; 4 votes contre ; 8 abstentions.

La FSU Justice s'est abstenue en raison des nombreux points de divergences existants encore avec l'administration. En effet, le télétravail demeure une modalité de travail, certes demandée par l'agent, mais ce dernier ne doit pas pour autant supporter le coût financier de ce nouvel outil, doit pouvoir prétendre au droit à la déconnexion, au respect de la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle. Préalables que l'arrêté et la note de mise en œuvre ne garantissent pas de manière suffisante pour notre organisation syndicale.

Si le télétravail est une demande forte de la part des agents, cela ne doit pas se faire à leur détriment. Le respect de leurs droits demeure une priorité pour notre organisation syndicale.

Les projets d'arrêté et de note ont connu une évolution positive grâce à l'intervention de la FSU Justice tout au long de la négociation. Le temps pris pour y parvenir était nécessaire. Malgré tout, ils restent imparfaits sur de nombreux points. Au sein de la FSU Justice, le SNEPAP-FSU a exigé un bilan sur le télétravail d'ici un an et n'a cessé de rappeler la nécessité de prendre en considération les risques psychosociaux de cette nouvelle modalité de travail, trop souvent ignorés ou minorés, sous prétexte de nécessité en raison des circonstances sanitaires.

La faim ne justifie pas les moyens et il est de notre devoir de rappeler que ce dispositif ne doit pas juste répondre à une commande institutionnelle.

Pour autant cet arrêté sera publié.

Alors que faut-il en attendre ?

❖ Qui peut prétendre au télétravail ? :

En préambule, notons que la référence aux fonctions avait disparue dans les documents de travail au profit de la notion d'activité, permettant ainsi d'ouvrir plus largement le recours au télétravail. Lors des dernières réunions la référence aux fonctions est de nouveau apparue dans l'arrêté. Le secrétariat général, à la demande de la FSU Justice, s'est engagée à corriger « cette erreur » dans le document final qui sera publié au JO.

Par principe, le télétravail est donc ouvert à tout agent du ministère de la Justice (titulaire ou contractuel hors magistrats en juridiction). Certaines activités en sont exclues, en raison de leur nature notamment parce qu'elles impliquent la présence de l'agent dans les locaux de l'établissement (accueil, maintenance, prise en charge des publics, utilisation de logiciels faisant l'objet de restrictions - liste consultable sur intranet <http://intranet.justice.gouv.fr/site/informatique-telecom/produits-et-services-9268/> - participation aux audiences, activités extérieures, travaux confidentiels ou à caractère sensible).

Dans sa note, le secrétariat général préconise une expérience minimale de trois mois dans le poste avant de solliciter cette modalité.

❖ Les modalités

Le préalable à la mise en place du télétravail est le volontariat de l'agent. Le télétravail ne peut à AUCUN moment être imposé, ni même fortement recommandé. La seule déclaration de principe dans l'arrêté, rappelée dans la note, n'est pas une garantie suffisante.

En ces temps de déploiement de la rupture conventionnelle, de sacralisation de la valeur professionnelle (mobilité, avancement et bientôt RIFSEEP), le SNEPAP-FSU dénonce qu'aucun garde-fou n'ait été prévu à ce titre. Cela d'autant que le décret du 5 mai 2020 a ouvert deux exceptions à la limite des trois jours par semaines : en cas de circonstances exceptionnelles ou en raison de l'état de santé de l'agent. La FSU Justice a d'ailleurs rappelé la nécessité que le télétravail ne se substitue pas à l'aménagement du poste de travail et obtenu que cela soit inscrit dans la note. Une vigilance accrue est primordiale, ainsi qu'une sensibilisation auprès des équipes et des encadrants afin que ces personnels ne soient pas isolés ou exclus des dynamiques d'équipe. Nous invitons donc les collègues qui pourraient se sentir pressés d'accepter d'y recourir, à nous contacter.

Les agents volontaires peuvent prétendre au télétravail au maximum 3 jours par semaine, deux jours de présence minimum par semaine sont requis sur le service.

Le texte prévoit différentes modalités entre les jours réguliers, les jours ponctuels, les jours flottants afin de répondre au mieux aux différents cas de figure :

- Réguliers avec jours fixes : jours télétravaillés de manière habituelle sur une longue période (exemple : 2 jours par semaine)
- Régulier avec jours fixes et/ou flottants par semaine, par mois ou par an : l'agent peut demander à télétravailler un jour par semaine de manière régulière et demander en plus à télétravailler un jour certaines semaines avec l'accord de son chef de service
- Ponctuel avec jours fixes, par semaine ou mois : il s'agit de jours télétravaillés sur une période donnée relativement courte (exemple : 1 jour par semaine sur un mois)
- Ponctuel avec jours fixes par semaine ou par mois et/ou jours flottants : cela concerne une période relativement courte avec la possibilité de demander de télétravailler un jour de plus sur certaines semaines avec l'accord du chef de service (exemple : un jour par semaine sur un mois et un second jour tous les 15 jours)

Les agents doivent rédiger leur demande par écrit au moyen d'un formulaire qui mentionnera lieu et modalités.

La décision appartient au supérieur hiérarchique direct (N+1 signifiant cadres octroyant les congés).

Ce dernier peut, en motivant sa décision, refuser le recours au télétravail ou le limiter pour des raisons d'organisation et de nécessité de service (ce refus doit aussi être explicite et ne constitue pas un argument à lui seul).

En cas de refus, l'agent demandeur peut exercer un recours hiérarchique puis un recours devant le Président de la CAP.

Dans tous les cas, le télétravail impactant l'organisation des services, nous vous incitons à demander son inscription à l'ordre du jour des CTS lorsque cela n'est pas encore été le cas.

Et d'un point de vue pratique ?

Le télétravail ne se limite plus au seul domicile du télétravailleur mais l'autorisation peut prévoir le recours à plusieurs lieux. En effet, le personnel peut aussi effectuer une demande pour un autre lieu privé compatible avec l'exercice de ses activités (dans le respect du règlement de sécurité et de protection des données informatiques, de la confidentialité et de la déontologie professionnelle, et des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que du respect de la vie privée) ou un lieu à usage professionnel (tout autre lieu mis à disposition par le Ministère de la justice ou par une personne publique et adapté à l'exercice d'activités en télétravail).

L'agent devra justifier d'une installation électrique conforme, d'une connexion internet et d'un téléphone mobile ou fixe. De plus, il est invité à souscrire une assurance multirisque habitation (uniquement pour le travail au domicile de l'agent).

La DAP a commandé des unités portables en nombre pour renouveler le parc informatique des agents de façon à leur permettre de télétravailler avec du matériel adéquat. Suite à nos demandes répétées et insistantes, la DAP a indiqué la livraison de 6 000 unités de ce type d'ici janvier 2021 dont les 2/3 seraient à destination des SPIP. Une seconde vague de 6 000 unités doit arriver courant 2021 pour les établissements. Pour le SNEPAP-FSU, il est primordial que chaque agent soit en mesure d'opter pour le télétravail ou non, sans que ce choix ne s'impose à lui faute de matériel informatique.



En revanche, aucune consigne ni recommandation ministérielle s'agissant des téléphones portables. Au contraire, la note prévoit explicitement que l'agent doit pouvoir justifier d'une ligne mobile ou fixe pour être joint. Pour la FSU Justice, il n'est pas entendable que les agents travaillent avec leurs téléphones personnels. Nous porterons donc auprès de la DAP une demande afin que chaque agent dont les missions le justifient soit doté d'un téléphone mobile. Comment prétendre au droit à la déconnexion et au respect de la séparation entre le vie professionnelle et vie privée, si les agents peuvent être à tout moment joignable chez eux en dehors des heures de télétravail ? Si nous connaissons la bienveillance de certains encadrants, nous connaissons aussi les abus de certains autres !

Enfin, chose totalement ubuesque, alors que l'article 6 du décret du 11 février 2016 version modifiée par décret du 5 mai 2020, prévoit que c'est à l'administration de prendre en charge les surcoûts (assurance, abonnements, énergie, certificat de conformité de l'installation électrique du domicile) liés au télétravail, le ministère de la justice s'y est totalement opposé. Nous invitons tous les agents qui seraient concernés par un surcoût à faire tout de même valoir l'article 6 du décret auprès de l'administration.

❖ Les risques psycho-sociaux

- La note de mise en œuvre du projet d'arrêté n'évoque absolument pas le droit à la déconnexion. Dans ces conditions, le respect de ce principe est laissé à la responsabilité de chacun, ce qui est inadmissible et que la FSU Justice a dénoncé. Nous vous rappelons votre droit à ne pas répondre à des mails ou sollicitations hors des horaires habituels de service. Nous vous invitons en cas de pratiques abusives à solliciter un entretien à votre chef de service, le cas échéant assisté d'un représentant syndical.
- Selon la note, les horaires réalisés doivent correspondre à la charte des temps du service et aux amplitudes horaires déterminées dans l'autorisation de télétravail. Rien n'est dit quant aux modalités de badgage (si possibilité de badgage il y aura) et de ce qu'il en sera du temps de travail réalisé en sus des horaires préalablement déterminés.
- Afin de prévenir toute difficulté, la note prévoit une période d'adaptation de trois mois pour toute demande de télétravail régulier sur un an et préconise un bilan à trois mois en toute hypothèse. Il est regrettable que la réalisation d'un bilan ne soit pas systématisée et formalisée.
Dans tous les cas, nous vous invitons à solliciter un entretien avec votre chef de service pour l'informer d'éventuelles difficultés rencontrées lors du télétravail.
- Dans la note d'application, il est indiqué que les activités exercées en télétravail sont mentionnées dans l'autorisation signée par le chef de service. Or, à aucun moment, il n'est prévu que ces activités soient évoquées avec l'agent. Pour le SNEPAP-FSU, il est indispensable que des échanges préalables à ce propos aient lieu au sein du service (réunion de service, CTS local).
Il est primordial qu'aucun surcroît d'activité ne soit exigé auprès des personnels placés en télétravail : un agent en télétravail ne peut être soumis à une pression plus forte ou à l'exécution d'activités plus importantes sous prétexte qu'il travaille à domicile.
- Le ministère de la justice recommande aux agents et encadrants de se former au télétravail. Pour le SNEPAP-FSU ces formations devraient être un préalable à sa mise en place pour les personnes concernées.
Il appartiendra à chacun sous l'impulsion du chef de service de veiller à préserver les dynamiques d'équipe, interfaces essentielles de nos métiers, en composant avec cette nouvelle modalité de travail. Le SNEPAP-FSU a toujours défendu le travail en pluridisciplinarité dans la prise en charge de nos publics. Si le télétravail peut être considéré comme une avancée de nos modalités de travail, il ne doit pas être générateur d'isolement et de rupture d'échange.

Le SNEPAP-FSU participera activement aux groupes de travail organisés par la DAP dans le cadre du DUERP dont une des thématiques est liée aux risques psychosociaux engendrés par le télétravail. Si notre administration a longtemps freiné sa mise en œuvre, confrontée aujourd'hui à son inéluctabilité, elle semble avoir pris la mesure des problématiques sous-jacentes qui pouvaient en découler.

Notre organisation syndicale y prendra part et restera vigilante afin que le déploiement du télétravail se fasse dans la préservation des droits des agents et du respect des collectifs de travail.

