



TéléTravail ou Travail à domicile ?

Toulouse, le 16 février 2021

Le 1er février 2021 avait lieu une rencontre entre les organisations syndicales et la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques sur le "Renforcement du télétravail".

Cette réunion était suivie le 11 février 2021 d'une nouvelle réunion sur la "Situation sanitaire et mesures concernant la Fonction publique" où la question du TéléTravail a été à nouveau évoquée.

Entre-temps, le 5 février 2021, le Premier ministre publiait une circulaire "Renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État".

En pièce jointe, les compte rendus CGT des deux réunions avec la ministre et la circulaire du Premier ministre.

► **La CGT attire l'attention des personnels sur la confusion qui est volontairement entretenue dans la période actuelle entre le TéléTravail et le travail à domicile.**

Le **TéléTravail** est un dispositif qui est régi par le 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.

Ce décret a été opportunément modifié le 5 mai 2020 pour élargir les possibilités de sa mise en œuvre et assouplir les obligations faites aux employeurs et administrations.

Le TéléTravail repose sur le **VOLONTARIAT**. C'est l'agent ou l'agent(e) qui demande à être placé en TéléTravail.

Dans la situation actuelle, nous sommes placés autoritairement, la plupart du temps sans nous demander notre avis, en situation de **travail à domicile** et non en TéléTravail comme on s'efforce de nous le faire croire.

Dans notre établissement la **charte de TéléTravail** que la présidence a fait adopter à "marche forcée", c'est le VP-CA qui le dit lui-même (voir sur l'ENT - onglet CHSCT- le procès verbal du CHSCT du 3 septembre 2020 - premier paragraphe en haut de la page 30), **ne s'applique pas à la période actuelle de crise sanitaire**. Cette charte a été imposée pour couvrir une période expérimentale qui ne pourra démarrer qu'après cette crise sanitaire, à une date indéterminée à ce jour.

Comme toutes les chartes, celle-ci ne constitue qu'un recueil de bonnes pratiques que l'établissement s'engage à mettre en œuvre. Ce ne sont pas des garanties collectives qui, elles, protégeraient les personnels en situation de TéléTravail. La charte érige seulement une norme locale, interne à l'établissement qui indique seulement **comment la direction entend s'accommoder des dispositions du décret en vigueur**.

► **Les modalités de cette charte du TéléTravail qui n'engage pas l'établissement sur le fonctionnement du TéléTravail ne concerne donc pas les personnels qui travaillent à domicile en ce moment.** Mais la période actuelle est mise à profit pour installer de nouvelles pratiques et de nouvelles organisations du travail qui préparent la mise en œuvre du TéléTravail pour la suite.

Le 1er février 2021 l'une des auteures de l'ouvrage "Du télétravail de crise au télétravail durable", était reçue dans le 13/14 de France Inter (<https://www.franceinter.fr/emissions/le-13-14/le-13-14-01-fevrier-2021> - à partir de 31 minutes jusqu'à 44 minutes). Lors de cet entretien, l'invitée du journal de

France Inter montre comment cette crise permet d'ouvrir le champ du télétravail mais, aussi et surtout, elle explique le changement de paradigme : le télétravail instaure un changement des relations au travail. Ce n'est plus le temps passé au travail qui compte mais le résultat obtenu. C'est le résultat qui compte et il doit correspondre aux objectifs qui ont été donnés, notamment en terme de délais d'exécution. **Avec le TéléTravail, c'est le prescrit qui l'emporte** sans se préoccuper du travail réel, c'est-à-dire des conditions dans lesquelles le travail est réalisé et des moyens qui ont été mis à disposition pour y parvenir.

Contrairement aux arguments qui sont servis par nos employeurs et malheureusement pas les organisations syndicales qui poussent à son instauration, **le TéléTravail ne constitue pas une avancée sociale**. C'est au contraire le retour du **travail à la tâche à domicile** instaurant une **relation de gré à gré entre le donneur d'ordre et le travailleur ou la travailleuse**.

Le TéléTravail n'est pas non plus une solution pour se mettre à l'abri d'un environnement du travail oppresseur. **C'est l'employeur qui est tenu d'assurer** à tou·tes les travailleur·ses des lieux de travail sûrs et sains ainsi que des conditions de travail qui éliminent tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité des travailleurs et travailleuses.

► **Avec le TéléTravail :**

- C'est le travailleur ou la travailleuse qui porte, seul·e, le poids du travail réel.
- Les travailleur·ses cantonné·es à leur domicile sont coupé·es de leurs collègues et isolé·es.
- Les échanges sur le travail et son organisation sur le lieu de travail sont rendus impossibles.
- Les liens sociaux qui se construisent sur les lieux de travail sont rompus et rendus difficiles.
- Le travail réel enfermé dans la sphère privée des travailleur·ses est rendu invisible.
- Les pressions exercées par la hiérarchie sur les travailleur·ses et les abus qui deviennent possibles sont également invisibilisés.
- Les travailleur·ses sont mis à distance des organisations syndicales qui pourraient les conseillers et organiser leur résistance.
- À l'image des rues vides de nos villes investies par les forces de police, nos campus sont laissés aux mains de celles et ceux qui peuvent mettre en œuvre sans opposition réelle les injonctions ministérielles de destruction du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

La CGT porte un regard très critique sur le recours massif au TéléTravail et au travail à domicile des personnels. Elle rappelle que **les travailleurs et travailleuses ont des droits** et que ces droits doivent être respectés en toutes circonstances.

L'évaluation des risques professionnels liés au poste de travail, y compris pour le travail à domicile, préalable à tout démarrage d'une activité à domicile, reste par exemple une obligation qui incombe à la présidence. La diffusion d'une information comme un *Livret du télétravail* n'est pas suffisante. L'auto-évaluation des risques professionnels et la mise en place des mesures de prévention adaptées par le personnel en travail à distance lui-même n'est pas possible. L'absence de cette évaluation des risques professionnels du poste de travail à domicile engage nécessairement la responsabilité de la cheffe d'établissement en cas d'accident survenu pendant le service à distance.

► **C'est l'employeur qui doit donner les moyens du travail et non les travailleurs qui doivent se doter des moyens qui vont lui permettre de réaliser son travail.**

Dans les jours et semaines à venir, la CGT mettra à votre disposition un nouveau *Manuel CGT de la RÉSISTANCE ordinaire* dédié au TéléTravail et au Travail à domicile.

N'hésitez pas à interroger votre syndicat CGT en cas de difficulté dans votre travail ou de doute sur votre situation.