



TERRITORIAUX CGC

Syndicat des « TERRITORIAUX CGC »

Siège: Hôtel du Département - Bd de France - 91012 EVRY Cedex
cgc@cg91.fr - www.territoireauxcgc.org

Accueil syndical: 06.42.77.25.47 – territoireauxcgc04@orange.fr

LE TELETRAVAIL,

OU

*"Travailler mieux dans nos Collectivités Territoriales,
pour vivre mieux dans nos vies familiales !"*

*Document réalisé par Christiane GORRAZ,
Chargée de projet
Administrateur
du syndicat "TERRITORIAUX CGC"*

Avril 2011

L'édito

Etudes, statistiques, experts, presses spécialisées ou non, organisations syndicales: tous s'accordent à démontrer, affirmer, que les risques psychosociaux sous toutes leurs formes (stress, workaholisme (1), harcèlement, burn-out ...), sont devenus "l'Ennemi Public N°1" du monde du travail.

Qu'il s'agisse du secteur privé où la compétitivité chaque jour exacerbée a entraîné une course au résultat permanente, qu'il s'agisse du secteur public où la RTT non compensée s'est conjuguée à l'inflation des politiques publiques, s'inscrivant dans une RGPP aveugle, il est une évidence que quiconque ne s'aviserait de contester: la montée du stress pollue maintenant dangereusement le monde du travail, aucun salarié quelque soit son champ d'intervention, son niveau de compétences, son positionnement hiérarchique n'y échappe...

Les agents des collectivités territoriales pas plus que les autres, eux qui ont eu également à subir l'Acte II de la Décentralisation, l'empilement des dispositifs publics toujours plus chronophages corrélés à la baisse de la fiscalité locale.

Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), divers facteurs se combinent sournoisement entre eux, pouvant aboutir à un mal être au travail potentiellement destructeur que les personnels d'encadrement subissent comme tout autre, parfois même de façon plus ravageuse:

- L'insuffisance de temps par rapport à la charge de travail,
- Le rythme effréné de la vie politique par rapport à la vie de salarié,
- Le déficit dans la communication institutionnelle et/ou hiérarchique,
- Les injonctions prégnantes des élus, parfois en contradiction avec celles de sa hiérarchie,
- Des ordres contraires à l'éthique et aux valeurs personnelles,
- L'agressivité du public reçu,
- La difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée,
- Le harcèlement moral,
- La concurrence/ compétition entre collègues,
- Le risque de perte financière,
- La perte de sens, de valeurs,
- La non-reconnaissance,
- La contrainte émotionnelle.
- La perte d'autonomie liée aux nouveaux outils de gestion,
- etc.

Le risque psychosocial est donc bien le risque majeur auquel les employeurs publics doivent désormais s'attaquer. Parallèlement et sous la pression du monde syndical, de longues négociations ont abouti en novembre 2009, à la Signature du Protocole relatif à l'Amélioration des conditions de travail dans la Fonction Publique, sur ses 3 versants. Et de fait, il était temps! Car si le Statut des fonctionnaires est, *a priori*, protecteur pour ce qui concerne de la garantie de l'emploi, pour tout ce qui concerne, en revanche, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, le secteur public fait pâle figure face aux Code du travail.

Prévenir et réparer: voici bien le *nouveau (... pas si nouveau que cela en théorie!)* vocabulaire qu'il appartient à tout employeur public de décliner en étroit partenariat avec les organisations syndicales.

TERRITORIAUX CGC rappellera quelques pistes, fondamentaux incontournables de toute recherche du bien être au travail telles que:

- Faire participer les agents aux décisions en les associant aux travaux préparatoires à toute évolution les concernant et tenir compte de leurs propositions (ce qui ne signifie pas pour autant, aller jusqu'à la cogestion ...!)
- Prendre le temps de revoir avec les partenaires sociaux l'organisation des services, les tâches de façon à ce qu'elles soient raisonnablement exigeantes,
- Valoriser le travail et propositions de l'encadrement intermédiaire,
- Faire preuve de transparence en toutes circonstances à l'égard des agents de la collectivité,
- Former les salariés tout au long de leur vie,
- Reconnaître le travail et favoriser les initiatives de leurs équipes,
- Favoriser la communication des salariés entre eux et avec la hiérarchie et stimuler le travail d'équipe.
- Solliciter le concours des acteurs de la prévention interne et externe à l'entreprise (médecin du travail, ergonome,...),
- Faire appel éventuellement à des prestataires extérieurs (bureau de conseil...) qui établiront un diagnostic précis de la situation.
- Mettre en place des formes innovantes d'organisation du travail **Dont le TELETRAVAIL**

Nous y voilà !

Convaincu de la pertinence de la nécessaire mise en œuvre de ce qui ne devra pas rester au stade de l'incantatoire **TERRITORIAUX CGC** a souhaité apporter sa contribution en réalisant une étude basée sur une enquête d'opinions et enrichie de diverses propositions.

La réalisation de ce projet a été confiée à Christiane GORRAZ, administrateur du syndicat TERRITORIAUX CGC..., la plus compétente pour conduire ce dossier.... Elle qui exerce son activité en télétravail.... !!!

Merci à elle pour son investissement et la finesse de son étude.

Agnès LERAT

Présidente de " TERRITORIAUX CGC

Sommaire

Avant propos	p.5
<u>Première partie: QUELQUES PREALABLES</u>	p.7
Chapitre I : Biographie du Télétravail	p.8
Le télétravail, formes et définition.....	P. 8 à 9
L'essor du télétravail.....	p.9 à 12
Chapitre II: Le télétravail et la Fonction Publique Territoriale	p.13
Le télétravail une organisation du travail peu utilisé dans la Fonction Publique.....	p.13 à 16
Le télétravail, une question de volonté?.....	p.16 à 18
<u>Deuxième partie: NOS FONDAMENTAUX</u>	p.19
Chapitre I : Les attentes des fonctionnaires territoriaux	p.20
Le télétravail et l'enquête d'opinion.....	p.20 à 25
Le télétravail, c'est notre engagement.....	p.25 à 27
Le télétravail, la nécessaire élaboration d'une loi.....	p. 27 à 28
Chapitre II : Statut et conditions de travail	p.29
Le télétravail doit répondre à des fondamentaux.....	p.29 à 35
Conclusion et perspectives.....	p.35
<u>Troisième partie: ANNEXES</u>	p.37
Formulaire d'enquête.....	p.38 à 41
Sources documentaires.....	p.42

*L'ordre social ne vient pas de la nature,
il est fondé sur des conventions.*

*Jean-Jacques Rousseau
Extrait du contrat social*

*Je remercie tout particulièrement Agnès LERAT,
présidente du syndicat "TERRITORIAUX CGC"
qui grâce à son aide et à son soutien a permis la diffusion de ce document.*

Avant Propos

TERRITORIAUX CGC est un syndicat national professionnel rattaché à la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Général des Cadres (CFE-CGC) située 63 rue du Rocher à PARIS.

Notre syndicat représente la Fonction Publique Territoriale CFE-CGC et à ce titre, souhaite faire connaître au plus grand nombre sa position vis à vis du nécessaire développement du télétravail dans les Collectivités Territoriales et Etablissements publics assimilés.

Elaboré par nos soins, ce document s'appuie sur une enquête d'opinions à laquelle ont souhaité répondre 137 agents de toutes catégories, toutes filières et métiers confondus et relevant de la Fonction Publique Territoriale. Toutefois, avant de développer notre propos, nous tenons à rappeler qui nous sommes, expliquer en quelques mots ce que nous faisons, quelles sont nos actions...

Notre syndicat est ouvert à tous les personnels d'encadrement actifs ou retraités, titulaires, non titulaires ou assimilés et/ou tout personnel exerçant des fonctions comportant technicité, responsabilité, initiative, expertise, coordination ou encadrement hiérarchique et relevant de la Fonction Publique Territoriale.

Comme toute organisation démocratiquement constituée, nous disposons d'une instance décisionnaire, le Conseil d'Administration composé de douze membres salariés de la Fonction Publique Territoriale, élus par leurs pairs pour quatre ans.

Dans le cadre de la doctrine fédérale et confédérale, notre syndicat "TERRITORIAUX CGC " a pour but l'étude et la défense des intérêts matériels et moraux de ses adhérents dans leur domaine professionnel spécifique. Nous œuvrons pour la valorisation de la notion de personnel d'encadrement, dans un esprit de solidarité, de justice, de responsabilité, et de participation. Nous intervenons auprès des pouvoirs publics, notamment dans les organismes consultatifs statutaires et réglementaires, tant au niveau national, qu'international et dans les divers congrès, comités ou commissions

d'organismes professionnels, ainsi que dans la coordination et l'organisation des actions de caractère commun. Nous nous manifestons également sur toutes questions générales d'ordre professionnel, économique ou social, susceptibles d'intéresser directement ou indirectement le personnel de la Fonction Publique Territoriale.

Pour plus d'information: www.territoiauxcgc.org

Mais revenons à l'objectif de ce document. Le télétravail est un concept qui ne cesse de s'amplifier dans le monde du travail. Aujourd'hui, les politiques français se posent la question de l'introduire légalement dans les trois Fonctions Publiques. D'emblée et sans plus attendre, TERRITORIAUX CGC s'affirme favorable à sa mise en œuvre et son développement dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) se posant en défenseur de cette autre organisation du travail, dont nous prouverons qu'elle peut être un plus pour tous : salariés, collectivités employeurs et administrés du service public. C'est pourquoi, nous n'hésitons pas à revendiquer :

**"Travailler mieux dans nos Collectivités Territoriales,
Pour vivre mieux dans nos vies familiales !".**

Dans une première partie, tout en présentant les différentes formes existantes du télétravail dans leur pratique et dans leur définition, nous resituerons le contexte par un rapide rappel de la naissance du télétravail dans le monde à son évolution actuelle, en s'arrêtant quelques instants sur les grands points qui ont marqués le développement du télétravail en Europe et comment la France s'en est emparé à ce jour... Ensuite, dans une seconde partie, nous préciserons à nos lecteurs les raisons qui nous ont amenés à faire ce choix et comment nous pouvons envisager sa mise en place et son organisation au sein des services publiques de la Territoriale en mettant particulièrement l'accent sur le télétravail à domicile.

Bonne lecture!

Première partie

QUELQUES PREALABLES...

Chapitre I

Biographie du Télétravail

Souvent considéré comme une conséquence du progrès technique, le télétravail est un concept ancien. Aujourd'hui, il est une idée à reconsidérer à l'heure même de la révolution numérique et du développement des réseaux publics de communication comme Internet pour concilier entre " Vie professionnelle et vie familiale".

Le télétravail, formes et définition:

Le télétravail est un mode d'organisation du travail ou d'exécution du travail de plus en plus normalisé. Sa définition depuis 2008 en droit français, s'appuie sur l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail:

"Une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et 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".

A la lecture de cette définition, le télétravail apparaît bien comme étant d'exercer ou d'organiser un travail à distance. Le développement d'Internet et la vulgarisation de l'outil informatique et désormais des NTIC permettent ainsi d'avoir une relation d'affaires ou d'emploi sans contrainte d'espace (être présent sur le lieu du travail), voire de temps (décalage horaire). Le télétravail ou travail à distance offre ainsi de nombreux avantages d'un point de vue économique, social, environnemental et sociétal. Il est donc un mode de travail flexible à partir duquel les salariés peuvent choisir de télétravailler à temps plein, seulement quelques jours par semaine ou encore de façon ponctuelle selon leurs besoins.

ils peuvent selon leur contrat de travail exercer à domicile ou bien être déplacés dans un lieu proche de chez eux.

Ce concept révèle donc une façon de concevoir et d'organiser le travail autrement, signifiant une organisation décentralisée des tâches. Cette décentralisation du travail revêt alors plusieurs formes:

- La plus répandue en France est le **télétravail nomade** (20%), qui associe un poste physique au sein de l'entreprise avec un travail extérieur (commerciaux, agents techniques d'intervention).
- Le **télétravail à domicile** par contre peu exercé en France est le plus immédiatement demandé par le salarié qui exerce son activité rémunérée chez lui.
- Le **télétravail sédentaire alterné ou travail pendulaire**, permet aux salariés de travailler quelques jours par semaine dans l'entreprise d'embauche et le reste du temps à l'extérieur.
- **Quant au télécentre**, c'est un lieu professionnel collectif partagé avec des salariés appartenant à différentes entreprises (salarié délocalisé).

Abordons, maintenant, l'essor du télétravail jusqu'à nos jours...

L'essor du télétravail

Si la mémoire transcrite est fidèle au passé vécu, le télétravail prendrait sa source aux Etats-Unis en 1950, auprès de Norbert WIENER père de la cybernétique. A cette époque, un de ses architectes vivant en Europe, supervise la construction d'un immeuble situé en Amérique et ceci sans avoir à se déplacer, grâce à l'utilisation de moyens de transmission de données.

La première expérience du travail à distance est née!

A partir de cette expérience, on s'aperçoit que ce concept ne cesse d'évoluer dans les mentalités des entreprises américaines et notamment dans le secteur du textile où le travail à domicile apparaît clairement dans les années 60. Les ouvrières confectionnent à la maison... Ce mode d'exécution s'élargit tout au long des années 70, grâce au précurseur d'Internet "ARPANET", premier réseau mondial. Les entreprises peuvent ainsi développer le télétravail au fur et à mesure des niveaux d'évolution de connexion pour s'étendre à d'autres types d'activités comme celles du montage électrique, l'emballage, le conditionnement de produits, l'alimentation industrielle, les cosmétiques, la verrerie ... Les difficultés économiques des années 70, liées principalement à la crise pétrolière, vont favoriser la convergence avec le concept du travail à domicile et avec celui du travail à distance qui résoudra en partie les problèmes de carburant, réduisant les déplacements des transports routiers.

Dans son livre "Le choc du futur" de 1972, Alvin TOFFER sociologue américain, annonce la révolution informatique par une migration possible du bureau vers le domicile qui finit par se concrétiser en 1981, avec le lancement du premier micro-ordinateur personnel accessible au plus grand nombre, conçu par Steve JOBS et Steve WOZNIAK, fondateurs de Apple Computer. Grâce à ce computer, dès 1983, Internet devient accessible au grand public.

A partir de cette révolution informatique de télécommunication, le développement du télétravail se conjugue tout naturellement avec la modernisation des entreprises et devient indissociable de la technologie.

Les entreprises américaines lui concèdent alors un avenir probant du plein emploi tout en garantissant aux télétravailleurs un cadre assurément plus agréable que celui de l'entreprise. Ce sont les années 90 qui vont être "le véritable essor" du développement du télétravail en installant ce concept durablement dans les entreprises américaines. Le CANADA émancipe dès 1992, le télétravail dans sa Fonction Publique Fédérale.

Au niveau de l'Europe, les premières expériences connues du télétravail se situent en Angleterre où certaines firmes internationales dès 1962 commencent à délocaliser à domicile le travail de leurs programmeurs. Si l'arrivée à maturité d'une économie numérique a accéléré le processus de développement du télétravail surtout dans les années 2000, où un regain d'intérêt pour le télétravail a permis la signature le 16 juillet 2002 d'un accord-cadre sur le télétravail par les partenaires sociaux européens en vue de moderniser l'organisation du travail et d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises tout en répondant à la protection des conditions de travail des salariés, il aura toutefois fallu trente cinq années à l'Europe pour reconnaître ce nouveau concept en signant la charte européenne du travail à distance qui à cette époque concerne plus de 10 millions de télétravailleurs installés dans l'Union Européenne.

Quant à la France, la notion de travail à distance émerge lentement, trop lentement!

Plusieurs rapports furent pourtant publiés en trente ans et tous s'accordèrent à reconnaître les bienfaits du télétravail aussi bien au plan économique, qu'au plan humain et social. En 1992, dans son appel à projet sur " l'Aménagement du territoire et la compétitivité économique", la DATAR (Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale) intègre ce concept dans son programme comme un moyen de tendre au plein emploi et utilise un slogan en direction des Collectivités Territoriales intitulé : "Télétravail: Outil pour l'emploi et la reconquête des territoires". Le gouvernement français reconnaît lui-même la pratique du télétravail dans sa lettre ministérielle du 12 juin 2000 qui favorisa le 19 juillet 2005, la signature d'un accord avec les partenaires sociaux conclu par la transposition de l'accord européen, applicable de plein droit à la plupart des entreprises françaises. Dans la foulée, le gouvernement de l'époque, commandita Pierre MOREL A L'HUISSIER, Député de LOZERE, pour rédiger un rapport sur la situation du télétravail dans les entreprises françaises, mais également dans l'organisation des services de la Fonction Publique.

Ce rapport rendu en 2006 s'intitule: "Du Télétravail au travail mobile, un enjeu de modernisation de l'économie française", d'où il ressort que le télétravail ou travail à distance répond désormais à une demande sociale de gestion du temps, d'amélioration des conditions de travail et à un souhait de mobilité d'une frange non négligeable de la population et des entreprises. Par contre concernant la Fonction Publique, le constat est plus que défavorable. Il dénonce une inertie peu flatteuse des gestionnaires de services publics au développement du télétravail en soulignant les difficultés d'organisation de ce concept en l'absence de cadre réglementaire local et de cadre statutaire pour le télétravailleur.

Il est indéniable que le télétravail prend toute sa légitimité à être une solution pour mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée. Certains pays l'ont compris et aujourd'hui, le télétravail est entré dans les us et coutumes des entrepreneurs depuis la fin du 20^{ème} siècle. En décembre 2010, le Président OBAMA a signé la loi intitulée "Telework Enhancement Act of 2010" dont l'objectif est d'améliorer l'adoption du télétravail au sein de la fonction publique américaine. Selon une étude publiée par la société REGUS, 85% des sociétés américaines offrent la possibilité de travailler de manière flexible à leurs salariés en proposant des conditions de travail plus souples et qui ne nécessitent pas d'être dans les locaux.

Le télétravail est aujourd'hui une réalité: Il concerne 14 millions de personnes en Europe alors qu'il ne représentait que 4,5 millions de salariés en 2002. L'accord national interprofessionnel et l'arrêté du 30 mai 2006 constituent un cadre juridique qui permettent désormais d'institutionnaliser et de développer le télétravail en Point lequel représenterait 7% de la population active française contre près de 25% aux Etats-Unis. Cela dit, en Point le télétravail reste encore un mode peu diffusé même dans les entreprises privées et quasiment inexistant dans la Fonction Publique.

Notre réflexion sur ce dernier Point s'orientera vers la Fonction Publique Territoriale qui est notre domaine de prédilection, en tentant de comprendre, voire d'expliquer "le pourquoi du comment", le télétravail est si peu utilisé dans la Fonction Publique Territoriale.

Chapitre II

Le télétravail et la Fonction Publique Territoriale

Le télétravail apparaît aujourd'hui comme une solution crédible dans l'évolution de l'environnement du travail. Son développement pour servir le territoire français doit devenir une priorité pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle... Le télétravail est un pas que toutes les Collectivités Territoriales devront bientôt franchir !

Le télétravail, une organisation du travail peu utilisée dans la Fonction Publique territoriale:

Tous les rapports réalisés sur le télétravail convergent en soulignant ses effets positifs, en France comme à l'Etranger : "Hausse de la productivité, réduction des coûts immobiliers, diminution du temps de transport et donc de la pollution, flexibilité, responsabilisation des salariés, meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale, réduction des frais généraux et des dépenses, augmentation de la motivation, de la compétitivité et productivité accrue, réduction de l'absentéisme, effets positifs de la gestion par les résultats etc. La liste est loin d'être exhaustive. Et pourtant, incontestablement la France est très en retard par rapport à ses collègues européens. Le télétravail dans la Fonction Publique Territoriale est quasiment peu connu et exploité.

Alors pourquoi un tel paradoxe?

Difficile de répondre catégoriquement à cette question. On parle de « blocages dans les têtes » et les causes évoquées sont souvent liées à l'implantation géographique,

la situation démographique et le développement économique des Collectivités Territoriales. Les enjeux locaux traduits par l'électorat, les difficultés financières, technologiques, associatives, humaines, sociales... Le blocage s'explique aussi par la pratique ancestrale de la gestion des services qui trop souvent se retrouve en décalage avec la modernisation des outils télématiques. On parle également des "blocages au niveau législatif", la loi sur le télétravail de 2009 n'est toujours pas en vigueur bien que votée en première lecture à l'Assemblée Nationale. Tous ces blocages à causalité sont tous des freins importants au développement du télétravail, même si nous jugeons que le vide juridique en est la raison principale.

Ceci dit, si le télétravail fait encore peu d'appelés au sein de la Fonction Publique Territoriale, les blocages ne sont pas rédhibitoires à toutes les Collectivités Territoriales. En effet, certains élus locaux n'ont pas attendu pour s'emparer du concept afin de l'exploiter dans leur politique de développement du territoire. On peut citer la commune de VILLARS DE LANS ou le "Téléspace Vercors" bâtiment pilote de quelques 500m², héberge des entreprises tournées vers le travail à distance, délocalisé, télépendulaire, nomade et à domicile. Bien qu'ils n'aient qu'un impact macroéconomique limité sur le territoire, les télécentres sont utilisés comme des "laboratoires vivants", éléments de programmes plus larges destinés à élargir et renforcer la base économique des territoires ruraux isolés. Ces télécentres, immeubles dédiés à l'accueil des télétravailleurs et des petites entreprises de service offrent des équipements informatiques et des services partagés (salle de réunion, visioconférence, connexion professionnelle à haut débit, service de secrétariat).

Ces installations ont d'ailleurs amené la presse territoriale comme "La Gazette des Communes" de titrer en 2009 : "un nouveau départ pour les réseaux de télécentres". Cette publicité et ces divers témoignages ont réussi à sensibiliser et à convaincre plusieurs départements. De nombreuses structures devraient s'accroître dans les prochaines années, puisque plusieurs collectivités ont manifesté des projets en cours. Le Syndicat Mixte des Baronnies Provençales (Drôme et Hautes-Alpes) a lancé une étude de faisabilité en 2010 dont le résultat semble être très encourageant.

Le département de l'Orne a programmé un ensemble de dix télécentres, dont deux sont ouverts depuis fin 2010, à Boitron et Bellême. Ce dernier dans le cadre d'un pôle d'excellence rurale labellisé en juillet 2010 accueille des télétravailleurs dans la partie commune de la pépinière d'entreprise. (Conseil Général de l'Orne 2010; De Mazenod 2010). Même si le résultat reste encore très timide, ces expériences témoignent de la faisabilité de cette forme d'organisation du travail qui aujourd'hui à notre grand regret touche essentiellement le secteur privé, même si les Collectivités Territoriales sont partenaires le plus souvent à plus de 50% du projet.

Alors qu'en est-il du télétravail au sein des services publics locaux?

C'est un fait: le télétravail n'est pas normalisé dans la Fonction Publique Territoriale et pourtant, il est une pratique courante et cela depuis un bon nombre d'années sans que personne n'y ait porté objection. En effet, le télétravail a souvent été précédé par l'habitude d'apporter du travail à domicile (45%), voire pendant les vacances (30%).

Cette pratique courante essentiellement répandue chez les personnels d'encadrement (qui pratiquent du télétravail sans le savoir ... comme Monsieur Jourdain faisait de la prose ...) révèle la réalité de leurs conditions de travail inadaptées, difficiles. Car en tant que cadre, la sollicitation est constante, les horaires de travail très extensibles et les journées de travail interminables dont l'agenda est chargé de réunions sur réunions. Pas le temps de se poser à son bureau pour gérer les dossiers, alors, ils finissent pour la plupart, par amener le travail à la maison, afin de gérer dans des conditions plus sereine les dossiers dits "urgentissimes".

En règle générale, les cadres travaillent régulièrement au delà de la durée légale du temps de travail et nonobstant leur attachement fort pour les missions qu'ils conduisent, ces personnels cadres et d'encadrement finissent par se sentir désabusés. Et que dire des personnels d'encadrement de la Fonction Publique Territoriale (FPT) soumis à la proximité et par conséquent à la prégnance des élus politiques, avec lesquels ils sont en lien constants et pour lesquels la vie publique n'a pas de limite ... soirée et week-end voire vacances comprises pour certains

En officialisant le télétravail à domicile, la Collectivité Territoriale pourra apporter une partie de la solution à cette catégorie de personnels en créant des conditions de travail plus souples pour un travail efficace. Le télétravail à domicile ou le travail à distance selon les choix individuels, n'augmente ni ne diminue le nombre d'heures de travail et la charge de travail du salarié. Il s'inscrit dans la recherche d'un équilibre entre les nécessités de service et les rythmes personnels du télétravailleur ainsi que la préservation de sa vie privée et de sa santé.

Il n'y a rien aujourd'hui de fondamental qui empêche les Collectivités Territoriales à mettre en œuvre ce nouveau concept dans l'organisation de leurs services. Pour confirmer ce fait, nous citerons l'exemple du Conseil Général du Puy-de-Dôme qui depuis deux ans, permet à 55 salariés/agents territoriaux de travailler chez eux, un à deux jours par semaine. Précurseurs, les élus locaux sans attendre la loi, ont franchi le pas vers le télétravail à domicile. Alors ne serait ce qu'une question de volonté?

Le télétravail, une question de volonté?

Avant de poursuivre sur cette question de volonté ou non ..., de la part des décideurs locaux, faisons un arrêt sur les métiers qui peuvent s'exercer en télétravail dans la Fonction Publique Territoriale. Car il est nécessaire avant de continuer plus en avant le développement de nos arguments de savoir si compatibilité il y a avec les métiers tels que notamment référencés par le CNFPT et le télétravail. Toutefois, il nous paraît extrêmement difficile, voire prétentieux de dresser une liste exhaustive des métiers qui peuvent ou pas s'exercer en télétravail et plus particulièrement à domicile.

Les métiers au sein de la Fonction Publique Territoriale ont une particularité, car ils s'exercent sans but lucratif, pour des missions de service public et doivent s'adapter en permanence aux évolutions de notre société et aux nouvelles missions engendrées par la décentralisation. Les conditions de travail ne sont, d'une façon générale, ni plus difficiles ni meilleures dans la fonction publique que dans le secteur privé.

C'est le métier qui prime: à métiers analogues, les salariés des deux secteurs sont proches du point de vue des contraintes et des marges de manœuvre qu'ils connaissent au travail. C'est pourquoi, si le télétravail a prouvé qu'il pouvait s'imposer par certains métiers dans le secteur privé, il peut donc s'exercer légitimement dans le secteur public.

Tous les grades des catégories A,B et C de toutes les filières d'emploi de la Fonction Publique Territoriale peuvent être concernés par le télétravail à condition toutefois, que l'activité exercée par l'agent s'y prête bien. En effet, l'activité dont le résultat peut-être facilement mesuré, (production d'écrits, travaux de recherches par exemple ...), ou encore l'activité dont l'exercice ne nécessite pas une relation de proximité avec le public, les collègues, le management, ou bien encore le travail lié directement aux activités de bâtiments, de voirie, de réseaux publics peut parfaitement s'envisager en télétravail, même à domicile. En général l'activité du télétravailleur est intellectuelle, de bureau puisqu'elle nécessite la majeure partie du temps l'utilisation d'un micro-ordinateur doté de logiciels spécifiques au métier, d'un accès via Internet et d'une connexion aux réseaux internes à la collectivité.

Un grand nombre des métiers de la Fonction Publique Territoriale peut donc tout à fait se pratiquer en télétravail. Citons l'exemple de l'agent de maîtrise qui peut très bien effectuer son travail de bureau à domicile (planning de travail...) et être sur le terrain le reste du temps, supervisant les chantiers dont il a la charge. Il y a également les métiers administratifs purs comme celui des employés de bureaux, des personnels faisant de la saisie en traitement de texte, du secrétariat. Puis ceux de cadres spécialisés comme les architectes, les comptables, les chefs de projet, ainsi que les métiers de l'information et de la communication comme les traducteurs, les correcteurs, les documentalistes, les archivistes, les bibliothécaires, les journalistes, les photographes. Peuvent aussi y prétendre les métiers de téléassistance, les informaticiens, les analystes, les programmeurs, les ingénieurs, les webmestres (administrateur de site) et aussi les métiers de création comme les musiciens, les auteurs, les graphistes etc. La liste n'est donc nullement limitative...

Tous ces exemples confirment que bon nombre de métiers peuvent s'organiser en télétravail, pour peu que ce dernier soit composé d'activités à caractère bureautique. D'ailleurs l'enquête d'opinion que nous avons menée le confirme. Le télétravail peut sans aucun doute se développer, s'exercer au sein des Collectivités Territoriales et plus particulièrement le concept à domicile.

Deuxième partie

NOS FONDAMENTAUX ...

Chapitre III

Les attentes des fonctionnaires territoriaux

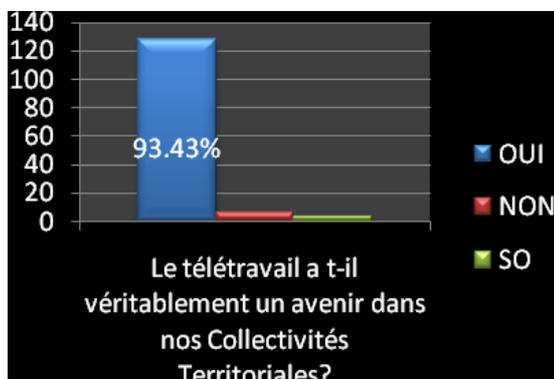
Les salariés du secteur privé comme du secteur public attendent une profonde amélioration dans l'organisation du travail, surtout au plan humain! Dans le classement des mesures les plus demandées par les salariés aujourd'hui, c'est le télétravail et le travail à domicile qui sont les plus plébiscités.

Le télétravail, et l'enquête d'opinions...

Nous avons donc interpellé 137 agents/cadres/adhérents en diffusant une enquête d'opinion;

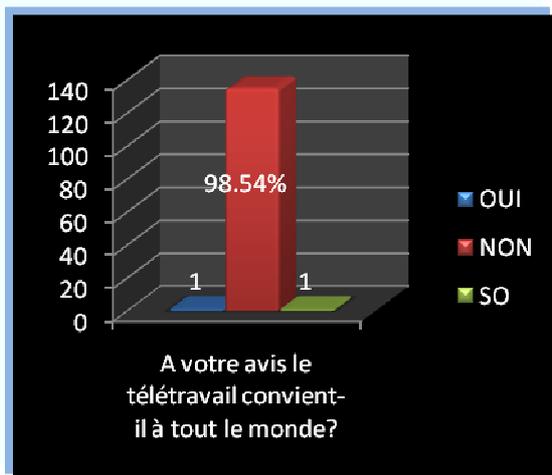
"Que pensez-vous du télétravail dans la Fonction Publique Territoriale?"

Majoritairement le télétravail est accueilli comme étant un véritable avenir d'amélioration des conditions de travail des agents territoriaux, même s'ils reconnaissent que cette forme de travail peut ne pas convenir à tous.



94,89%

des agents sont favorables au télétravail à domicile

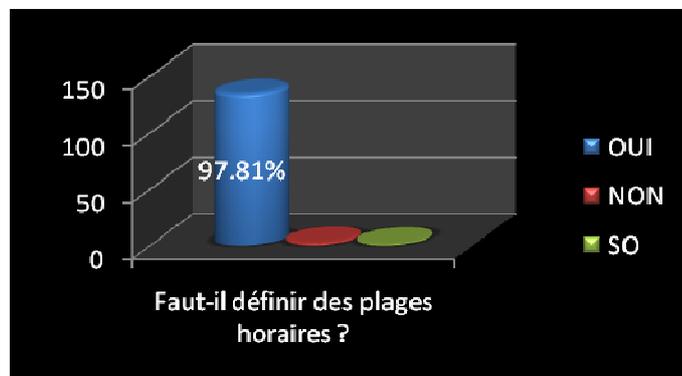


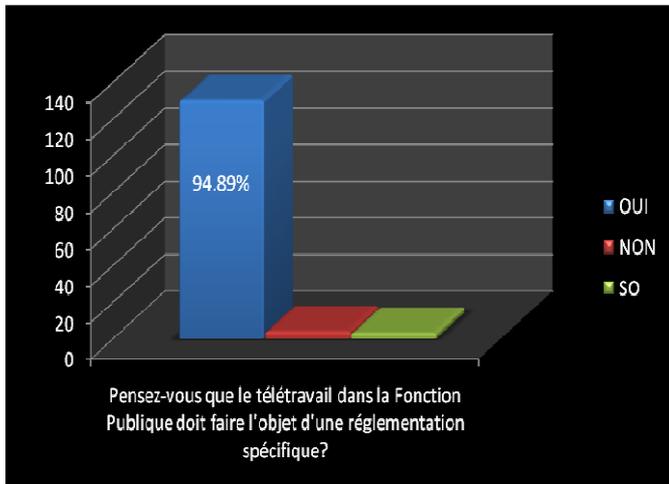
Télétravail à domicile véritable progression dans l'évolution du travail en France!

Sur l'ensemble des agents interrogés 95,06% n'ont aucune expérience dans le télétravail au sein de leur collectivité territoriale. Ils ne connaissent quasiment pas de collègues qui le pratiquent et quant à ceux qui ont une expérience propre dans ce domaine ou qui ont été les témoins d'un vécu par d'autres, il ressort globalement une satisfaction générale et une expérience très positive.

91,24%

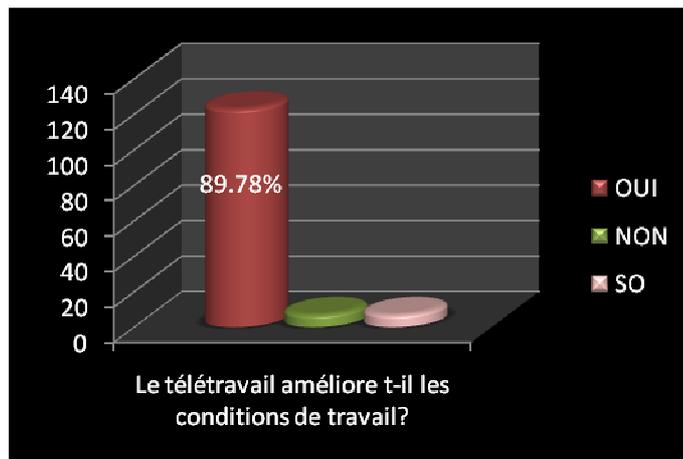
des agents interrogés sont intéressés à devenir eux-mêmes des télétravailleurs à domicile.





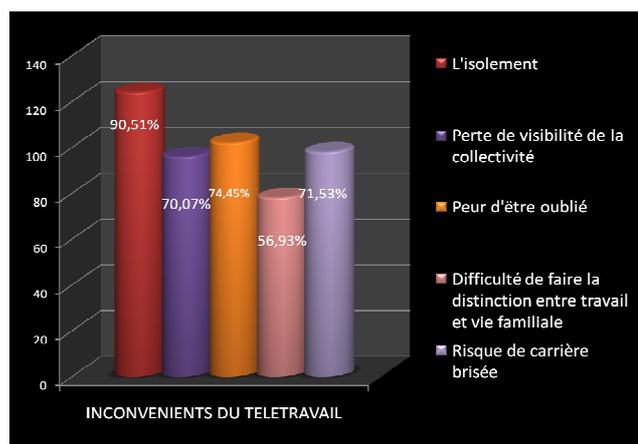
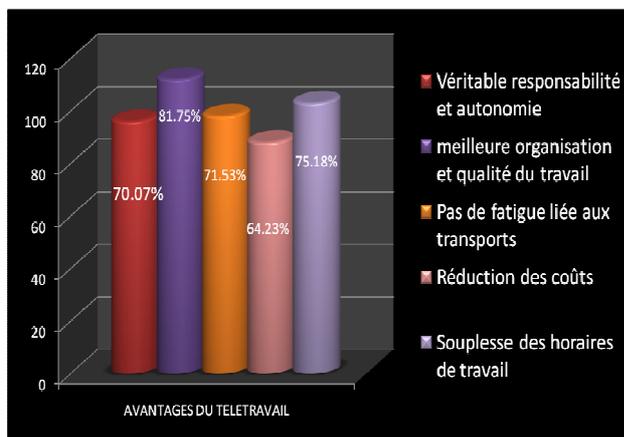
93,43%
pensent que le télétravail contribue à réduire le taux de pollution,

Un contrat de travail pour définir le temps de travail et son organisation....



L'isolement est l'inconvénient le plus difficile à manager...

Pour conclure cette enquête, une liste de vingt et un avantages et de vingt et un inconvénients du télétravail a été soumise aux adhérents(es) TERRITORIAUX CGC en leur demandant d'identifier dans chaque groupe, les cinq premiers qu'ils considèrent être les plus importants. Il s'agit:



Néanmoins, si le télétravail à domicile a la primeur des agents interrogés, il n'en reste pas moins que 94,89% se prononcent pour que la quotité du travail ne concerne qu'un pourcentage du temps de travail de l'agent, organisé par une réglementation spécifique définissant en autres des plages horaires de travail.

La démonstration est maintenant faite: l'aménagement de temps d'activités en télétravail peut se concevoir dans la Fonction Publique Territoriale, sans pour autant remettre en cause la qualité du service public et la prestation aux usagers. Alors pourquoi est-il si peu attractif, n'est-ce vraiment qu'une question de volonté ?

Peut-être! mais il est difficile d'être catégorique. Certaines craintes de dérives peuvent être plus persuasives que la volonté elle-même... Mais nous restons convaincus, dès lors que le télétravail est réglementé non pas comme un métier en soi, mais comme un mode d'organisation du travail à part entière, négocié avec les partenaires sociaux, qu'il peut s'appliquer:

- Premièrement à toutes les Collectivités Territoriales, sans que la qualité et l'efficacité du service public en soient altérées.
- Deuxièmement à l'ensemble des personnels territoriaux quel que soit leur niveau hiérarchique et fonctionnel et leur appartenance catégorielle.
- Troisièmement à tous types de tâches à prestation intellectuelle, activités de bureau.
- Quatrièmement à toutes formes de télétravail, plus particulièrement celle située à domicile qui selon notre avis implique d'autant plus avant sa mise en place de réfléchir sur plusieurs niveaux d'analyse:
 - **Celui de la société:** qui devra s'exprimer par un engagement des Politiques publiques en matière de télétravail et d'emploi, incluant les aspects juridiques, la santé et la sécurité au travail, l'ergonomie etc.
 - **Celui de l'individu:** pour préserver la socialisation en évitant l'isolement, afin de tendre à la conciliation travail/famille, santé au travail... qui impliquent une modification des comportements en termes de management pour la hiérarchie immédiate.

- **Celui de l'organisation:** en réévaluant les modes de gestion, l'exécution du travail, la relation au travail...

Notre conviction du bienfait du télétravail et surtout à domicile, est une des raisons qui nous a amenés à nous engager sur le développement de ce concept et de tendre à sa pérennisation dans l'intérêt avant tout des salariés de la Fonction Publique Territoriale.

Le télétravail, c'est notre engagement!

Nous savons qu'une mission gouvernementale est lancée pour justement favoriser le télétravail dans la Fonction Publique et nous soulignons au passage notre souhait, pugnace, à devenir force de propositions, de concertations et de négociations au sein du gouvernement et des Collectivités Territoriales ou/et Etablissements publics assimilés.

Pourquoi cet engagement, nous direz-vous? Nous avons en partie répondu à cette question en abordant par l'enquête d'opinion les bienfaits du télétravail, mais nous souhaitons approfondir notre pensée au travers de trois grands titres d'évidence:

1. Le télétravail, un enjeu du développement durable au plan humain, car considéré comme un moyen d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, il prend en compte d'une part la dimension humaine et individuelle du salarié en lui permettant d'avoir une meilleure qualité de vie en éliminant le stress, en développant l'autonomie, en réduisant le temps passé dans les transports, en offrant une flexibilité dans l'organisation du temps de travail et en créant du lien social. Le télétravail permet donc un rééquilibrage entre lien social professionnel et personnel et contribue à une restauration du tissu associatif et local.

Sur ce dernier point, nous souhaitons souligner toute l'importance et l'impact du lien social, car plus proche des siens et plus disponible aux autres, le salarié pourra investir de son temps à son environnement personnel, associatif et local. Il pourra ainsi mettre à profit son savoir-faire ailleurs qu'à son travail.

D'autre part, même si force est de constater que, suite à la réforme des retraites, les salariés devront exercer leur activité professionnelle plus longtemps, cette nouvelle forme d'organisation devrait permettre de "travailler mieux dans nos Collectivités Territoriales, pour vivre mieux dans nos vies familiales".

Car nous le savons tous, l'activité professionnelle est rallongée, et elle risque demain de l'être hélas encore plus! C'est long et dur une vie de travail lorsque ceux et celles qui l'exercent sont dans la pénibilité chaque jour. L'exaspération, le stress et la fatigue constituent le fléau de notre société. L'insatisfaction des agents/salariés/parents concernant l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale est une des composantes du malaise général que l'on ressent chez tous les salariés du public comme du privé.

Si aujourd'hui, le constat dénonce une souffrance au travail et une perte d'engagement, c'est bien parce que notre société a oublié qu'un salarié ne se réduit pas à sa dimension professionnelle et économique et cela est d'autant plus parlant dans le secteur public. La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale apparaît pour nous comme une question fondamentale pour tous! A l'évidence, elle constituera demain l'un des leviers clé de la prévention du stress au travail.

2. Le télétravail est un concept innovant et fédérateur, car ses impacts sont dirigés aussi bien au profit du salarié, que de l'entreprise et de la société. 64 % des français considèrent le télétravail comme une clé de la satisfaction professionnelle: Productivité accrue, réduction des coûts, développement durable, recherche d'une autre qualité de vie..., le télétravail est résolument un levier de développement économique plus efficace, plus humain, plus respectueux de l'environnement, plus proche de nos valeurs actuelles, en totale adéquation avec les mutations socio-économiques de notre société.

3. Le télétravail doit s'appuyer sur un cadre légal pour une meilleure efficacité: La loi (car nous tenons tout particulièrement ici à l'implication des parlementaires), doit harmoniser les conditions de travail entre le secteur privé et le secteur public et en

réduire les écarts, tout en garantissant les adaptations souhaitables au droit du travail et fournir ainsi une base législative pour la négociation collective sur le télétravail.

Car sans la loi, le télétravail ne pourra s'émanciper, c'est fondamental!!!

Le télétravail, la nécessaire élaboration d'une loi...

L'histoire a su montrer que notre pays a toujours eu besoin d'être impulsé par quelques précurseurs pour que la loi finisse par s'imposer à l'ensemble des protagonistes. Même si la loi n'est pas toujours appliquée comme elle devrait l'être, faisant référence par exemple à celle sur la parité ou bien encore celle sur l'égalité des salaires, elle permet néanmoins par son existence d'être un moyen de défense et de revendication pour les demandeurs.

Le télétravail est une nouvelle forme d'organisation du travail. Ce n'est ni un statut, ni un régime juridique particulier. Le salarié n'est pas physiquement présent au sein de l'entreprise mais reste sous l'autorité de l'employeur. Toutefois, l'accord national interprofessionnel sur le télétravail, signé le 10 juillet 2005 par l'ensemble des partenaires sociaux, et étendu par un arrêté du 30 mai 2006, transpose dans le droit français l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le même sujet, il donne un véritable statut à cette nouvelle forme d'organisation du travail qui concerne un nombre croissant de salariés. Compte tenu de son extension, le respect des dispositions de cet accord est obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application.

Au plan national, le statut du télétravailleur dans la Fonction Publique, n'est pas précisément réglementé par la loi. Et si le législateur juge non utile de mettre en place un régime juridique particulier pour le télétravail, le droit commun doit faire l'objet d'adaptations législatives spécifiques à cette forme de travail définie applicable aussi bien en droit privé via le code du travail qu'en droit administratif via le Statut de la Fonction Publique.

Les salariés en devenant télétravailleurs ont besoin de se sentir sécurisés et non pas marginalisés. Il ne faut pas non plus que le télétravail soit uniquement une solution envisagée pour les salariés ne pouvant pas venir "normalement" sur leur lieu de travail ou qu'il soit réservé uniquement aux femmes et aux personnes handicapés. La loi devra être équitable et tenir compte des spécificités de chaque profession.

Les aspects individuels et la qualification du télétravailleur due à des circonstances de faits obtenus par l'analyse des différents régimes juridiques pouvant composer le télétravail (à domicile, pendulaire, télécentre, nomadisme...) devront bénéficier de dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés. Le cadre juridique doit s'étendre également à la protection sociale du télétravailleur et à son droit syndical.

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux des Collectivités Territoriales. Des accords spécifiques, complémentaires, collectifs et/ou individuels peuvent toutefois prévoir des dispositions plus favorables tenant compte des particularités de ce mode d'organisation du travail.

Le télétravail dans la Fonction Publique Territoriale doit répondre à des fondamentaux par sa mise en place et de par son organisation définie par la loi...

Chapitre IV

Statut et conditions de travail

Aujourd'hui, le télétravail peut constituer un progrès social pour tous! Il est à la fois un moyen pour les Collectivités Territoriales de moderniser l'organisation du service public et un outil pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie familiale en ayant une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. A condition toutefois, que sous la pression de la compétition mondiale, de l'innovation technologique et des changements de comportement de vie et de travail, les décideurs politiques ainsi que les acteurs locaux finissent par en oublier le fondamental.

C'est pourquoi, la mise en place et l'organisation du télétravail dans la Fonction Publique Territoriale imposent une négociation entre les décideurs politiques et les partenaires sociaux aboutissant à un accord commun qui maintiendra à la fois les droits et les obligations statutaires du télétravailleur tout en lui garantissant de meilleures conditions de travail.

Le télétravail, doit répondre à des fondamentaux!

Ainsi qu'il vient d'être indiqué..., le télétravail dans la Fonction Publique Territoriale doit reposer sur une légitimité indéfectible:

- Au niveau national, par la loi et le décret qui l'assureront.
- Au niveau local par une délibération et un arrêté qui la déclineront.

La mise en place du télétravail, son organisation, ses évolutions seront réalisés en partenariat avec les Organisations Syndicales (OS) représentatives:

- Au CSFP puis CSFPT (concernant sa déclinaison sur la FPT), pour le niveau national,
- Au Comité Technique (CT) et en CHSCT pour le niveau local.

En effet, il s'agit d'un dispositif qui touche aussi bien l'organisation des services que les conditions de travail. A cet égard, les deux instances de concertations ont donc bien vocation à être toutes deux consultées.

La mise en place locale des postes en télétravail: Afin de ne pas créer de rivalité, de discrimination entre les différentes catégories d'emploi et d'agents, la création de poste en télétravail devra assoir son diagnostic initial sur les postes susceptibles d'être transformés en télétravail dans tous les métiers répertoriés au sein de la collectivité. Elle devra également présenter une définition cohérente et motivée des formes de modes choisies (à domicile, en réseau, nomade...), avec une définition approuvée des critères sélectifs des emplois et postes ciblés à créer ou déjà existant et des modalités d'évaluation sur les modifications éventuelles ou les suppressions à terme de la solution de télétravail, le cas échéant.

L'organisation locale du télétravail: Dans le respect des statuts en vigueur une procédure devra être matérialisée par protocole d'accord approuvée par l'ensemble des partenaires sociaux, puis d'un examen en CT et CHSCT ,suivi d'un Rapport soumis à l'organe délibérant de la collectivité ou/et Etablissement public assimilé et enfin, entérinée officiellement par une délibération "ad hoc".

Chaque agent souhaitant bénéficier de ce dispositif devra recevoir un arrêté individuel qui définira son organisation de travail. Dans ce document, devra apparaitre les points ci-dessous que nous considérons comme incontournables, il s'agit en autres:

- Du lieu exact où se déroulera le télétravail de l'agent précisant si c'est à domicile, dans un local appartenant à l'employeur ou dans un local loué ou concédé. Mais aussi, l'adresse exacte où l'agent pourra recevoir sa correspondance professionnelle.

- De la durée des journées télétravaillées qui devra être définie par des plages horaires de travail, faisant mention du principe d'alternance entre jours en télétravail et jours sur la collectivité ou/et Etablissement public assimilé. Un enregistrement du temps de travail effectué avec mention des crédits d'heures accordés dans l'hypothèse d'un surcroît de travail ponctuel devra apparaître.
- De la liberté donnée au télétravailleur de gérer l'organisation de son temps de travail et les modalités d'exécution, toutefois avec mention qui lui est faite de l'obligation de résultats et des délais spécifiés accordés, introduisant aussi les temps de regroupement, de concertation, de réunions à caractère récurrent, le cas échéant. Les représentants syndicaux doivent pouvoir visiter les agents en télétravail et ces derniers doivent pouvoir participer à des réunions syndicales pendant les heures de travail.
- Les droits et les obligations du télétravailleur sont maintenus et restent identiques à ceux des agents n'étant pas télétravailleurs notamment en matière de congés annuels, d'absences maladies, de congés de maternité, de paternité et parental etc. Mais également sur les services à caractère social, tels que les tickets restaurants, les réductions aux participations culturelles et sportives ... Préserver et protéger les droits comme ceux à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble des agents de la collectivité et également à la formation relative au télétravail et à sa gestion. La garantie également pour l'agent de bénéficier d'un réel déroulement de carrière (avancement/promotion...) sans être pénalisé du fait de ses conditions de travail et d'obtenir une évaluation annuelle objective dont le résultat du travail fait par le télétravailleur devra tenir compte de la spécificité du poste et surtout de son lieu, si ce dernier est à domicile. Il devra bénéficier des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés en étant soumis aux mêmes politiques d'évaluation. Du maintien des droits collectifs notamment ceux ayant une relation avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales. L'établissement auquel le télétravailleur est rattaché afin d'exercer ses droits collectifs doit être précisé dans le document fourni par l'employeur au moment de la mise en place du télétravail.

- De l'équipement du télétravailleur, par la mise à disposition de matériels techniques, technologiques, mobiliers et autres nécessités, devra être à la charge exclusive de l'employeur. Aucune participation pécuniaire de l'agent ne doit être réclamée. L'installation à domicile devra tenir compte de l'environnement personnel du télétravailleur dont ce dernier, à sa convenance pourra aménager son espace de travail. Toutefois, le poste de travail devra dans la mesure du possible être installé dans une pièce séparée du reste de la maison afin de préserver la confidentialité des données et permettre à l'agent de travailler dans des conditions convenables. Les applications utiles aux missions du télétravailleur devront également être installées en ligne et réseau si besoin est, afin que le télétravail à domicile puisse se connecter sans difficulté, non seulement à des logiciels de messagerie intranet appartenant à la collectivité, mais aussi à des outils bureautiques jusqu'à des applications Web. Avoir une ligne téléphonique distincte avec un numéro d'appel professionnel.

Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. La maintenance et le dépannage devront être également pris en charge par l'employeur ainsi que l'évolution des matériels et logiciels du télétravailleur à domicile en particulier. Une aide en ligne avec n° de tél d'accès direct devra être assurée en cas d'urgence.

L'absence de matériel informatique ou de mobilier approprié au travail de bureau au domicile de l'agent demandeur ne doit en aucun cas être un motif de refus par l'autorité employeur d'accès au télétravail à domicile, qui serait alors considéré comme de la discrimination.

La collectivité continuera à assumer sa responsabilité en matière de santé et sécurité au travail et s'assurera que cet aménagement choisi par l'agent répond aux normes en vigueur. Une couverture d'assurance complémentaire à celle de l'agent devra être à la charge de l'employeur pour couvrir l'ensemble des installations et matériels professionnels installés. Les modalités de procédure du dit contrat devront être inscrites dans la chartre, dans le protocole d'accord ou/et contrat d'engagement spécifique au télétravail de l'agent, ainsi que les dépenses d'énergie et les consommables liés au travail effectué à domicile, qui devront également être pris en charge par l'employeur au

prorata des heures travaillées (Electricité, chauffage, communication téléphonique, connexion internet, l'affranchissement etc.)

La demande de télétravail: doit être et doit rester un acte volontaire pour l'agent même si la décision finale revient à la Collectivité Territoriale et/ou Etablissement public assimilé. L'engagement du télétravailleur doit être écrit et devra être étudié en concertation avec les partenaires sociaux locaux. Dans le cas d'un refus, ce dernier devra être motivé et la demande de l'agent devra apparaître dans son dossier administratif et être intégrée dans les vœux relatifs à l'évaluation de l'agent de chaque année. Le recours en CAP sera prévu.

L'admission au télétravail: ne doit en aucun cas devenir un moyen de pression, de sanction ou de mise au placard. La vie privée et familiale de l'agent doit être protégée par une garantie de confidentialité des intervenants directs et indirects. Elle doit être réversible. En effet, l'agent doit avoir la liberté de réintégrer sa collectivité lorsqu'il le souhaite sans difficulté de l'employeur. Le télétravail doit être valorisé au même titre que n'importe quelle fonction et/ou emploi occupé directement dans la collectivité.

Le régime du télétravail: se doit par principe d'être souple afin d'accompagner au mieux l'agent. Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation. Concernant le travail à domicile, nous affirmons qu'il ne doit s'effectuer que sur une certaine quotité du temps de travail de l'agent, considérant qu'une organisation du travail en télétravail permanent risque à moyen ou long terme de provoquer chez l'agent une déconnexion de la vie de la Collectivité, une perte réelle des liens et repères avec le monde actif du travail, pouvant conduire ce dernier jusqu'à une marginalisation exprimée par le sentiment de travail virtuel. Il est donc très important que le lien social et sociétal soit maintenu, préservé afin de ne pas isoler l'agent.

Le télétravailleur doit être accompagné dans toutes ses missions: S'il est clair que le télétravail à domicile procure de nombreux avantages, cependant il y a certains inconvénients dont le pire est l'isolement, du moins pour les personnes qui sont très sociables et pour qui les relations de travail sont essentielles.

Le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie, ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de la Collectivité. En gardant un contact régulier le télétravailleur maintiendra ainsi son réseau professionnel afin d'éviter l'isolement surtout à domicile. La hiérarchie directe devra maintenir l'harmonisation des relations entre les agents en situation de télétravail et ceux qui demeurent au travail dans les locaux de la collectivité. (Réunions régulières, bilan du travail...) Nous réaffirmons ici, que le télétravail ne peut se pratiquer à temps plein..., sauf exception très limitée, justifiant la règle...

Le respect de la vie privée: L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionnel à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place de tels moyens doit également faire l'objet, de toutes façons d'un examen préalable en Comité Technique (CT) et /ou Comité de Sécurité et d'Hygiène des Collectivités Territoriales (CSHCT)

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de la Collectivité. Les critères retenus doivent notamment permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail (durée maximale du travail, temps de repos...) Sur ce Point, il appartient à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail, notamment en s'assurant de la fiabilité du système de décompte des heures supplémentaires, même si le salarié gère librement ses horaires de travail.

Le suivi médical: ne devra pas être interrompu pour le télétravailleur qui devra être convoqué au même titre que n'importe quel agent de la Collectivité, au lieu et place où se déroule la visite médicale. Sous contrôle express de la médecine du travail et selon les recommandations, le télétravail pourra selon le cas, répondre à la continuité du travailleur dans le cadre d'un reclassement professionnel adapté.

L'accident de travail: doit être reconnu selon la cause à effet produit si l'origine est professionnelle. D'où la nécessité de l'employeur de garantir au télétravailleur un espace de travail spécifique à domicile afin de limiter le risque de confusion entre une origine domestique et une origine professionnelle à l'accident.

Conclusion & perspectives...

La France est un pays particulièrement en retard dans le domaine du télétravail. Il serait dommageable de le retarder encore plus. Il faut donc rendre le télétravail possible et concret également dans la Fonction Publique et notamment la Territoriale.

Dans le cadre de l'agenda social pour 2011 présenté aux Organisations Syndicales le 31 mars 2011 par François BAROIN, Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat, Porte-parole du Gouvernement et Georges TRON, Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction Publique, les ministres ont annoncé qu'ils souhaitaient mettre en place une négociation relative au télétravail dans la Fonction publique.

TERRITORIAUX CGC s'associe pleinement à ce projet et précise que le télétravail ne s'improvise pas et nécessite une gestion spécifique des ressources humaines, car il n'est pas un métier en soi, mais avant tout une façon d'exercer son métier!

Dans cette optique, nous considérons que le télétravail est une forme d'organisation flexible qui amène une réorganisation des processus de travail, des pratiques et de l'autorité managériales. Aider les agents territoriaux à mieux articuler leur temps de vie professionnelle avec celui de leur sphère familiale, c'est sur cet objectif que nous TERRITORIAUX CGC souhaitons nous engager, car le télétravail nous ouvre la voie d'un véritable projet de civilisation.

**"Travailler mieux dans nos Collectivités Territoriales,
Pour vivre mieux dans nos vies familiales !"**

*« Pour ce qui est de l'avenir,
il ne s'agit pas de le prévoir,
mais de le rendre possible. »*

D'Antoine de Saint EXUPÉRY

Troisième partie

ANNEXES

Formulaire d'enquête d'opinions

LE TELETRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Donnez nous votre avis !!!!

1° Le télétravail semble se révéler comme une des formes d'avenir de l'organisation du travail. A votre avis, y a-t-il véritablement un avenir dans nos Collectivités Territoriales?

Oui Non Sans opinion

2° Etes-vous favorable au télétravail dans le service public?

Oui Non Sans opinion

3° A votre avis, le télétravail convient-il à tout le monde?

Oui Non Sans opinion

4° Cochez les cases qui selon vous les filières de métiers peuvent être exploitées en télétravail?

Administrative Technique Culturelle Sportive Médico-social Animation

Autre(s) laquelle ou lesquelles: |

.....
.....
..... |

5° Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail?

Oui Non Sans opinion

6° Faut-il définir des plages horaires où les uns et les autres doivent être joignables?

Oui Non Sans opinion

7° Selon le degré de priorité qui vous semble important, veuillez numérotez les cases de 1 à 21 représentant les avantages réels du télétravail dans la Fonction Publique Territoriale?

Véritable responsabilisation et autonomie du salarié
Redonne du sens au travail,
Meilleure organisation du travail et qualité du travail...
Régression du stress
Pas de fatigue liée aux heures de transports
Meilleure qualité de vie pour le salarié,
Réduction des coûts (Frais de déplacements, déjeuner, vêtements ...)
Plus d'absences maladie pour les enfants
Pas de retards au travail
Plus d'embouteillage
Concilier vie professionnelle et vie familiale.
Lutter contre le réchauffement climatique
Répondre à la saturation des transports publics et à la congestion des routes
Resserre les tissus familiaux.
Souplesse dans les horaires de travail.
Gain de temps
Plus de risque d'avoir un accident sur la route en allant au travail.
Flexibilité
Proximité
Réduction de l'absentéisme
Apprendre à se responsabiliser

Voyez-vous d'autres avantages? |
|
|

8° Selon le degré de priorité qui vous semble important, veuillez numérotez les cases de 1 à 21 représentant de réels inconvénients du télétravail pour un agent télétravailleur?

L'isolement.
une vision moins claire des tâches à accomplir
Une augmentation de la productivité et de l'efficacité.
Perte de visibilité de la collectivité, se sentir déconnecter
Difficulté de faire valoir son droit à la formation,
Peur de ne pas être suffisamment encadré ou d'être oublié.
Difficulté de faire la distinction entre travail et vie de famille
Risque que le travail professionnel empiète fortement sur la vie privée et familiale
Risque d'évolution de carrière bridée
Difficulté de se concentrer sur son activité
Charge de travail plus lourde
Perte de la motivation
Difficulté de cerner l'information à distance, (moins évidente)
Savoir se motiver seul pour travailler
Avoir une bonne formation
Doit très souvent résoudre tout seul tous les problèmes.
Savoir rendre un travail de qualité dans les délais exigés
Absence de communication spontanée
Pas de relations de bureau

- Ne pas succomber aux distractions du foyer
- Pas de limite au travail

Voyez-vous d'autres inconvénients?
.....
.....

9° Le télétravail favorisera t-il dans la Fonction Publique Territoriale l'embauche des personnes handicapées?

- Oui
- Non
- Sans opinion

10° Le télétravail contribue t-il à la réduction de la pollution?

- Oui
- Non
- Sans opinion

11° Pensez-vous que le télétravail dans la Fonction Publique doit faire l'objet d'une réglementation spécifique?

- Oui
- Non
- Sans opinion

12° Le Télétravail doit-il concerner 100% de la quotité de travail de l'agent concerné ou doit-il ne concerner qu'un % de son temps de travail ?

- Oui : le télétravail doit concerner 100% de la quotité de travail de l'agent concerné
- Non : le télétravail ne doit concerner qu'un % de son temps de travail
- Sans opinion

13° Seriez-vous partant pour pratiquer vos activités en télétravail?

- Oui
- Non
- Sans opinion

Votre expérience en télétravail

(Si vous n'avez pas d'expérience en télétravail, allez directement au Point n°2)

1° Avez-vous une expérience dans le télétravail? Si oui, pouvez-vous nous préciser les points suivants?

Collectivité d'appartenance: Commune Conseil Général Conseil Régional
 Autre:

Forme de télétravail: A domicile En nomadisme En télécentres En réseau
Filière d'appartenance:
Fonction occupée:

Sources documentaires

Biographie des documents de réflexion:

- *Le rapport Eurofound sur Le télétravail dans l'Union européenne,*
- *16 juillet 2002 - Premier accord européen sur le télétravail salarié*
- *Accord National Interprofessionnelle du 19 juillet 2005 sur le télétravail*
- *Guide d'informations sur le télétravail du Ministère de la Fonction Publique de 1998*
- *De Pierre MOREL A L'HUISSIER, Député de LOZERE: Rapport sur le télétravail au travail mobile en 2006, proposition de loi n°640 relative au télétravail & proposition de loi n°639 visant à inciter les employeurs à recourir au télétravail pour promouvoir l'embauche des personnes handicapées.*
- *Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail*
- *Charte du télétravail du Conseil Général de l'ORNE*