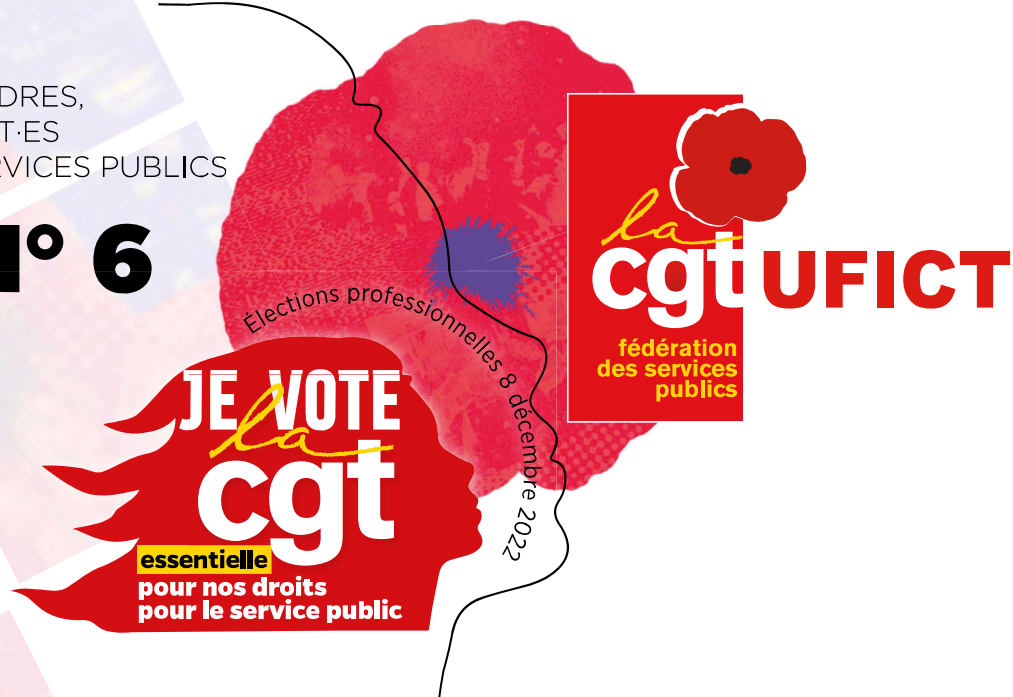


FICHE N° 6



ENCADREMENT DU DÉPLOIEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

**Un enjeu majeur pour la qualité du travail
et de la vie privée des cadres territoriaux**

CONSÉQUENCES DU DÉPLOIEMENT MASSIF DU TÉLÉTRAVAIL

La dernière étude annuelle de la DARES* parue en février 2022 démontre que la crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. Début 2021, 7 télétravailleurs-euses sur 10 avaient une pratique régulière. Toutefois, l'étude démontre que le vécu du télétravail est contrasté selon les situations. Si 71 % des télétravailleurs-euses bien équipés et bien logés disent avoir gagné en autonomie, les troubles psycho-sociaux et les problèmes de santé explosent pour les télétravailleurs-euses dotés de moyens matériels peu adaptés, voire inexistants. Pour les femmes et les agent-es de la fonction publique, le télétravail occasionne davantage de difficultés que pour les salarié-es du secteur privé.

Par rapport à l'avant-crise, l'étude met en exergue le fait que les télétravailleuses sont plus nombreuses à subir une augmentation de la pression au travail et de leur charge mentale, à devoir penser à trop de choses à la fois ou encore à recevoir des ordres contradictoires. Elles signalent davantage que les télétravailleurs la dégradation des exigences émotionnelles. Elles res-

sentent davantage une hausse des tensions au travail et sont plus souvent déstabilisées dans leur travail. Par rapport à l'avant-crise, elles sont plus nombreuses à se voir reprocher par l'entourage leur manque de disponibilité. L'étude argumente le fait que, comparativement au secteur privé, le télétravail dans la fonction publique s'accompagne d'une plus forte dégradation des conditions de travail selon plusieurs dimensions : les conflits de valeur, les difficultés de conciliation entre vie privée et professionnelle, les exigences émotionnelles, la durée et l'intensité du travail.

Ce déploiement massif du télétravail et les transformations numériques ne sont pas sans interroger le rôle et la place des cadres territoriaux d'expertise et d'encadrement, catégories professionnelles majoritairement très concernées. D'où la nécessité d'obtenir de nouvelles garanties collectives.

Dans ce nouveau paradigme imposé au pas de charge sur le dos de la Covid-19, il est demandé aux cadres territoriaux-ales de réfléchir et d'organiser le travail en mode télétravail et hybride affaiblissant les collectifs de travail et de pousser à son acmé la logique managériale de déshumanisation à travers désormais un

*DARES : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, direction de l'administration publique centrale française qui dépend du Ministère du Travail.

« management des équipes et de projets à distance », avec le développement des services publics à distance, au détriment des usagers·ères.

À l’opposé, l’UFICT CGT Services publics défend, y compris en télétravail, une conception de l’encadrement et de l’expertise qui s’appuie sur des organisations du travail et des rapports sociaux respectueux de l’humain, constructifs et participatifs, dans lesquels s’articulent l’individu et le collectif de travail. Il est indéniable que la gestion des équipes et la gestion des projets ne sont pas les mêmes à distance. Elles doivent cependant, à nos yeux, être basées sur les mêmes principes et rester au service des services publics de qualité et de proximité notamment physique.

OBTENTION ET NÉGOCIATION PAR LA CGT D’UN ACCORD NATIONAL TÉLÉTRAVAIL INTERVERSANT FONCTION PUBLIQUE

C’est pourquoi, la CGT a obtenu et négocié l’accord télétravail interversant fonction publique de juillet 2021. Il s’agit d’un accord prescriptif qui conduit à des évolutions réglementaires, notamment du décret de 2016, et qui oblige les employeurs·euses publics·ques à mener des négociations locales afin de délibérer sur l’application de nouveaux acquis. Le Guide réactualisé UFICT CGT d’aide à la négociation du télétravail dans la fonction publique territoriale est à disposition des syndicats pour ce faire.

Les représentant·es CGT des Ingénieur·es, Technicien·nes et agent·es de maîtrise des trois fonctions publiques ont pris toute leur part dans ces négociations nationales, l’UFICT CGT Services publics a notamment participé au groupe de travail CGT de préparation des négociations. La CGT y a particulièrement poussé et inspiré l’intégration d’éléments spécifiques aux droits relatifs au télétravail des cadres territoriaux·ales.

Nous avons obtenu que soit inscrit dans l’accord que tous les aspects de l’activité de l’équipe soient concernés par l’accord et qu’ils doivent être adaptés pour être soutenables : l’organisation du travail de l’équipe, la charge et la répartition du travail, les processus, le suivi et le pilotage de l’activité, l’animation du collectif, la communication et la circulation de l’information, la santé et les conditions de travail de tous et toutes (encadrant·es et agent·es), en particulier à travers un droit efficient à la déconnexion ou encore les relations managériales. La CGT a fait reconnaître comme garantie l’absolue nécessité d’augmenter la formation et l’accompagnement professionnels de l’ensemble du collectif de travail à l’impact du télétravail sur tous et toutes. Nous regrettons cependant que cet accord,

pour la fonction publique territoriale, ne garantisse pas la mise en œuvre d’une indemnité spécifique afférente aux frais que les télétravailleurs·euses doivent supporter lorsqu’ils·elles travaillent chez eux·elles. Cette inversion des normes devrait être par l’employeur.

Les revendications spécifiques aux cadres portées plus largement par la CGT et l’UGICT CGT au sein d’Eurocadres, ont permis de faire acter par la Commission Européenne des Syndicats l’ouverture de négociations d’un accord européen sur le télétravail en 2023.

Nous revendiquons et portons partout auprès de nos employeurs·euses publics·ques la nécessité absolue de négocier et de faire appliquer ces nouvelles garanties collectives, notamment celles spécifiques aux catégories A et B et continuons à œuvrer pour gagner de nouveaux droits dans le cadre du télétravail et des transformations numériques du travail des cadres territoriaux·ales et notamment pour faire respecter la santé des télétravailleurs·euses, leur temps de travail et l’équilibre indispensable entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

L’UFICT-CGT REVENDIQUE :

Sur les espaces, environnement et organisation du travail :

- Le fait de faire admettre que, y compris en télétravail, les cadres — encadrant·es ou d’expertise — interviennent sur le contenu et l’organisation du travail et le fabriquent au quotidien.
- L’exigence du respect des temps de travail de tous et toutes, par la définition des plages horaires travaillées et l’exercice d’un droit concret et opposable à la déconnexion, notamment lors des réunions. Au-delà des temps de pause identiques à ceux pratiqués en présentiel, au vu de la fatigabilité due notamment aux écrans, nous revendiquons 15 minutes de temps de pause, hors du poste de travail, toutes les deux heures de télétravail.

Sur le lien organisation et outils numériques :

- L’inscription du principe de délégation du travail, fondée sur l’intelligence collective et la formation.

Sur le développement des relations humaines et de la formation relatives aux nouveaux besoins :

- L’instauration d’espaces d’échanges physiques et non numériques avec les équipes, au moins une fois par semaine, pour faire le bilan et trouver des solutions aux difficultés organisationnelles,

techniques et relationnelles (au sein de l'unité ou avec les partenaires);

- La nécessité de transmission régulière des informations, y compris transversales (compte rendu, ordre du jour...) par et pour tous les niveaux de la hiérarchie et tou-tes les cadres d'expertises transversales afin de promouvoir la participation et l'intelligence collective;
- La mise en œuvre de formations adaptées au travail à distance sur deux axes principaux : l'utilisation des outils numériques et les évolutions des pratiques professionnelles.

Sur le rôle contributif et droit d'expression des cadres territoriaux-ales :

- La responsabilité sociale des cadres implique qu'ils-elles puissent voir affirmer, au-delà du rôle

d'aide à la décision pour les cadres d'expertise notamment, un rôle de « lanceur-euse d'alerte » et un rôle de force de propositions dans la résolution de problèmes ou dans la prévention des risques psycho-sociaux liés au télétravail.

- La négociation d'une utilisation du réseau social (intranet) de la collectivité ou de l'établissement public qui autorise l'expression libre des échanges sur le fonctionnement du service, de la collectivité et toutes les expressions émises concernant l'éthique et l'expertise professionnelle;
- La garantie que le réseau social ne soit pas un moyen pour les directions de contrôler l'activité des cadres et qu'il ne serve pas de support à une quelque évaluation professionnelle que ce soit.