



Le télétravail et son éventuel élargissement au MEEDDM

10 octobre 2010

Le temps de travail est souvent l'objet de revendications et d'interprétations divergentes entre encadrant et encadré, entre gestionnaire et syndicaliste, et même entre agents.

Qu'en est-il du télétravail?

Une évidence : le temps de travail n'est plus ce qu'il était...La référence n'est plus l'usine, l'atelier ou même le chantier ou le bureau. La notion est largement étendue.

Avant d'évoquer le télétravail il faut savoir ce qu'est le travail et ce qu'est le temps de travail.

Le travail ne saurait suffire à définir le temps de travail pas davantage que le temps de présence sur son lieu de travail ne saurait, à lui seul, définir le travail.

Le code du travail définit le travail mais cette définition ne s'applique pas aux fonctionnaires dont le temps de travail n'a qu'un sens relatif fortement atténué par la notion de service et de service fait qui inclut des temps d'astreinte et une disposition (en théorie) quasi permanente y compris pendant les congés. Il est parfois utile de rappeler que tout fonctionnaire, magistrat ou militaire doit tenir informé sa hiérarchie de son lieu voyage ou de villégiature pendant ses congés.

Le futur code de la fonction publique rendra probablement plus facile la définition du « service » contenu dans les obligations des fonctionnaires. Dans l'attente de la sortie de ce code, il faut se référer aux lois en vigueur et en particulier à la loi 83-634 du 13 juillet 2003 portant droits et obligations des fonctionnaires dite loi Le Pors.

De nombreuses questions se posent tant pour le fonctionnaire que pour tout salarié:

Le temps de déplacement entre deux lieux d'exercice est-il un temps de travail?

Travailler en lisant, en rédigeant sur ordinateur ou sur papier dans le train, le métro ou le bus... fait-il partie intégrante du temps de travail?

Outre la distinction traditionnelle entre le travailleur et le façonnier à domicile, ce sont ajoutés les frontières floues du travailleur mobile ou « nomade » qui téléphone lit et produit partout où il le peut pour rentabiliser ou optimiser la rentabilisation de son temps de travail et surtout de son temps de présence ou de son temps réellement payés par son employeur.

Le travailleur géo-localisé en permanence par son employeur n'est-il pas davantage « esclave » que celui qui porte un boulet au pied loin de son « maître »?

Comment ne pas surcharger de travail un télé-travailleur par rapport à un travailleur au temps compté?

Dans ce contexte comment définir le télétravail?

Certaines entreprises ont organisé depuis longtemps le travail dual avec un travail classique et une activité de télétravail. Ce fut et c'est encore le cas d'une société comme « reader's digest ». Force est de constater qu'il y a 25 ans, un audit interne mentionnait que la production du télé-travailleur de cette société en France était de l'ordre de quinze ouvrages « digérés » par an alors que le meilleur travailleur au bureau en produisait à peine six alors même que ce dernier était payés bien davantage. Le télétravail, contrairement à une idée reçue, n'est donc pas toujours opposé à une excellente productivité.

Certains établissements publics ou administration avaient ou ont organisé le télétravail compte-tenu des spécificités de leur agents ou de leurs activités. Ainsi le CNED qui dispense des cours à distance exerce une activité qui se prête particulièrement bien au télétravail. Les professeurs corrigent par correspondance et échangent à distance avec leurs élèves. Le CNED permet à des professeurs qui ne peuvent plus ou n'ont plus le droit d'être en contact direct avec des élèves de continuer leur activité, ce qui est profitable à tous.

Le cas de la magistrature assise est plus complexe. Dans de nombreux tribunaux, les magistrats ne disposent pas de bureaux et préparent leurs audiences à domicile. L'affectation de moyens modernes de communication ne fait pas nécessairement de ces fonctionnaires des télé-travailleurs en ce sens que leur indépendance les place dans une relation particulière avec leur administration. S'ils bénéficient ainsi des apports des TIC, la nature de la relation entretenue avec leurs services ne semblent pas en avoir été modifiée. Certains acceptaient la dénomination de télé-travailleur, alors que d'autres récusait véhémentement cette qualification.

Certaines collectivités locales, comme le conseil général de l'Hérault, préoccupé par les enjeux environnementaux et soucieux d'inscrire ses actions dans une démarche de développement durable et de limiter les émissions de gaz à effet de serre liés aux déplacements domicile-travail, favorisent le télétravail de ses agents.

Le cadre juridique et réglementaire

Un accord-cadre européen du 16 juillet 2002 a été transposé dans un accord national interprofessionnel le 17 juillet 2005 étendu par un arrêté du 30 mai 2006.

Il reste à préciser les mesures à adopter pour répondre aux nombreuses questions posées :
la responsabilité et la prise en charge des accidents du travail,
la protection de la vie privée,
le télétravail et les travailleurs handicapés.

La fonction publique n'est pas couverte par ces accords.

Les agents concernés

Qui peut être concerné et surtout intéressé par le télétravail?

Les parents souhaitant segmenter leur temps de travail en fonction de la présence de leurs enfants?

Les lève-tôt? les couche-tard? Les siesteux?

Tous ceux qui éprouvent des difficultés pour se déplacer :

handicapés,

agents éloignés de leur siège,

jeunes parents de familles nombreuses ;

personnes soumises à une durée de transport discriminante ;

réadaptation à l'emploi

agents ayant subi la mutation du conjoint.

Les fonctions facilement exercées par un télé-travailleur

Certaines fonctions s'adaptent très bien à une activité à domicile ou nomade. Les contrôleurs, les inspecteurs (exemple MIILLoS) qui, après un temps très limité sur site (donc en déplacement s'ils avaient un bureau fixe), ont une longue période d'analyse, d'épluchage de documents et de synthèse d'un rapport. Le nombre de rapport à exécuter en une période donnée suffit à mesurer leur temps de travail. Les inspecteurs des impôts pouvaient le faire, les inspecteurs des finances le font encore. Il en est de même des rédacteurs contentieux qui produisent un travail intellectuel à partir de documents facilement transmissibles par messagerie. Mais avec un peu d'imagination, il serait possible de penser à instruire des permis de construire en télétravail ou faire de même avec toute autorisation préalable : avis et arrêté de transport exceptionnel, avis de l'Etat sur un PLU ou un SCOT, instruction de dossier pour le financement logement, de l'ANAH ou pour un agrément d'auto-école, d'une commission de sécurité routière ou commission foncière, etc

Cependant, le ministère de la fonction publique a souhaité promouvoir le télétravail dans la fonction publique comme le montre le plan de développement de l'économie numérique publié en octobre 2008. Des indications peuvent d'ores et déjà être fournies par le « Guide d'information du télétravail dans la fonction publique », publié par le ministère chargé de la fonction publique en 1998, et par le rapport de M. Morel-à-l'Huissier, député, « Du télétravail au travail mobile », publié en 2006 sur le site internet de la Documentation française. Il en ressort que le « télé-travailleur » est un fonctionnaire comme les autres ; il bénéficie des mêmes droits et a les mêmes obligations. L'application spécifique des règles en pareil cas est présentée par le guide du ministère de la fonction publique. Elle doit faire l'objet d'un cadre défini au niveau de la collectivité, après consultation des partenaires sociaux au sein du comité technique paritaire et, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité. Les rubriques traitées devraient être celles de l'accord européen et de l'accord national interprofessionnel intervenus. Le médecin du travail est habilité à donner son avis sur un tel aménagement de poste, conformément au décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale. Le cadre défini doit veiller à éviter les risques d'isolement inhérents à cette forme de travail et donc à préserver un contact physique régulier de l'agent avec son milieu de travail, notamment par des entretiens réguliers avec son supérieur hiérarchique pour échanger sur le travail à accomplir et se tenir informé de la vie de la collectivité. Un protocole doit être signé avec l'agent, le guide du ministère de la fonction publique apportant à cet égard une référence. Par ailleurs, s'agissant des personnels handicapés concernés par le télétravail, il est possible de demander un financement au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Quelles sont les difficultés rencontrées?

La mesure du temps de travail.

Est-ce important? Ne doit-on pas davantage mesurer le travail que le temps de travail. Chacun connaît des collègues qui « passent » leur temps au travail sans produire grand chose et d'autres qui travaillent vite et bien sans faire de bruit, de « mousse » et d'esbroufe et en ayant toujours l'air de ne rien faire...

Mesurer le travail peut se faire par beaucoup d'autres moyens : tout d'abord la mesure de la charge de travail demandée, ensuite la mesure de la production. Tout ou presque peut être quantifié.

Au MEEDDM, le temps de travail est mesuré et fait l'objet d'une instruction qui est en cours de révision et qui se base sur l'arrêté interministériel du 23 février 2010 relatif aux cycles de travail, l'arrêté interministériel du 23 février 2010 relatif à diverses dispositions dont les sujétions horaires, les cas de recours à l'astreinte, les obligations sans recours à l'astreinte et le décompte des jours

travaillés. La durée annuelle du temps de travail est de 1607 heures éventuellement diminuée de quelques particularités locales. Le temps de travail effectif, conformément à l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Le télétravail entre dans ce champ. Toutefois le décompte du temps de travail semble délicat. Il serait possible de définir des plages horaires où l'agent serait à la disposition de son supérieur hiérarchique. La notion de forfait appliqué aujourd'hui aux cadres semble parfaitement adaptée au télé-travail mais il faut adopter clairement une position syndicale de l'UNSA-DD avant de le proposer à l'administration.

La gestion des congés et des absences

Il ne semble pas que les difficultés soient insurmontables. Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et les accords de télétravail permettent de définir les conditions de réponse du télé-travailleur aux sollicitations de sa hiérarchie. A contrario il semble aisé de définir les conditions dans les quels le télé-travailleur n'a pas à répondre aux sollicitations de son employeur. Les conditions seraient les mêmes que celles d'un fonctionnaire « classique ». La gestion des congés et « RTT » seraient également la même.

Qui serait l'arbitre entre l'agent et sa hiérarchie?

Le plus simple serait de se référer aux procédures en vigueur pour tous les fonctionnaires. Les litiges relèvent de l'autorité supérieure et, si nécessaire, de l'avis du CTP ou de la CAP compétente.

rédigé par Patrick Rogeon

Bibliographie :

le rapport de M. Morel-à-l'Huissier, député, « Du télétravail au travail mobile », publié en 2006 sur le site internet de la Documentation française.

arrêté du 30 mai 2006