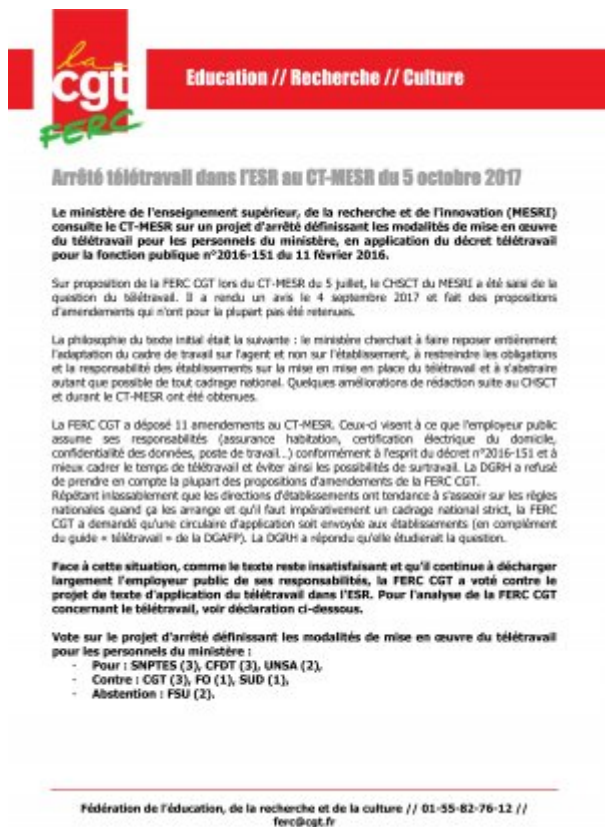




# CT-MESR : arrêté télétravail et déclaration FERC CGT

mercredi 11 octobre 2017, par [Bariaud](#)



## Arrêté télétravail dans l'ESR au CT-MESR du 5 octobre 2017

Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) consulte le CT-MESR sur un projet d'arrêté définissant les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les personnels du ministère, en application du décret télétravail pour la fonction publique n°2016-151 du 11 février 2016.

Sur proposition de la FERC CGT lors du CT-MESR du 5 juillet, le CHSCT du MESRI a été saisi de la question du télétravail. Il a rendu un avis le 4 septembre 2017 et fait des propositions d'amendements qui n'ont pour la plupart pas été retenues.

La philosophie du texte initial était la suivante : le ministère cherchait à faire reposer entièrement l'adaptation du cadre de travail sur l'agent et non sur l'établissement, à restreindre les obligations et la responsabilité des établissements sur la mise en place du télétravail et à s'abstraire autant que possible de tout cadrage national. Quelques améliorations de rédaction suite au CHSCT et durant le CT-MESR ont été obtenues.

La FERC CGT a déposé 11 amendements au CT-MESR. Ceux-ci visent à ce que l'employeur public assume ses responsabilités (assurance habitation, certification électrique du domicile, confidentialité des données, poste de travail...) conformément à l'esprit du décret n°2016-151 et à mieux cadrer le temps de télétravail et éviter ainsi les possibilités de surtravail. La DGRH a refusé de prendre en compte la plupart des propositions d'amendements de la FERC CGT.

Répétant inlassablement que les directions d'établissements ont tendance à s'asseoir sur les règles nationales quand ça les arrange et qu'il faut impérativement un cadrage national strict, la FERC CGT a demandé qu'une circulaire d'application soit envoyée aux établissements (en complément du [guide « télétravail »](#) de la DGAFP). La DGRH a répondu qu'elle étudierait la question.

Face à cette situation, comme le texte reste insatisfaisant et qu'il continue à décharger largement l'employeur public de ses responsabilités, la FERC CGT a voté contre le projet de texte d'application du télétravail dans l'ESR. Pour l'analyse de la FERC CGT concernant le télétravail, voir déclaration ci-dessous.

Vote sur le projet d'arrêté définissant les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les personnels du ministère :

- Pour : SNPTES (3), CFDT (3), UNSA (2),
- Contre : CGT (3), FO (1), SUD (1),
- Abstention : FSU (2).

## **Déclaration Télétravail au CT-MESR du 5 octobre 2017**

Sur le fond, la FERC CGT émet des réserves lourdes sur le télétravail.

Le télétravail peut certes constituer une amélioration des conditions de travail pour certains personnels, avec la diminution du temps de transport, ou des facilités pour les travailleurs en situation de handicap, notamment. La FERC CGT y est très attentive.

Toutefois, les risques de dé-socialisation du travail, de réductions des collectifs de travail, de manque d'encadrement, de surcharge de travail, d'intrusion de l'employeur dans l'espace privé du salarié... ne sont pas levés. Le télétravail constitue aussi bien souvent pour l'employeur public un moyen d'atténuer l'impact des restructurations en cours. C'est ainsi qu'il faut voir, par exemple, la mise en place du télétravail au site de Jouy-en-Josas de l'INRA pour l'opération Saclay. Pour la FERC CGT, cette modalité de travail ne saurait répondre au nécessaire accompagnement des personnels, lorsque ces restructurations sont imposées. Nous en profitons d'ailleurs pour rappeler à nouveau notre condamnation de la politique de site de l'ESR (ComUE, fusions, Idex, I-Sites) et nous demandons toujours un moratoire de ces regroupements.

Le projet d'arrêté qui est soumis au CT-MESR, en application de l'article 7 du décret Fonction Publique n°2016-151, est censé préciser les modalités d'application du télétravail dans l'ESR : notamment les modalités d'accès de l'employeur sur le lieu du télétravail, la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité, les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail, la formation aux outils... Toujours selon le décret n°2016-151, la mise en œuvre est à la charge financière des établissements, notamment les frais occasionnés : la mise à disposition du matériel nécessaire aux activités professionnelles exercées en télétravail, la sécurisation des données, le suivi médical, les visites du CHSCT incombent à l'employeur.

Il a fallu des interventions nombreuses et répétées notamment de la FERC CGT, pour que le ministère accepte de modifier partiellement les dispositions initiales qui faisaient porter toute la responsabilité sur les personnels.

Il reste que le projet d'arrêté est insatisfaisant, dans la mesure où l'agent demandant le télétravail doit « prévoir un espace de travail permettant l'usage d'équipements destinés aux échanges téléphoniques et à la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle. » (art. 6). L'agent « est garant de [la] conformité » électrique (art. 6) et doit fournir une attestation ou une déclaration sur l'honneur qui vise à déresponsabiliser l'administration. L'agent doit fournir une « attestation d'assurance » pour son domicile sans que l'éventuel surcoût soit à la charge de l'employeur.

De même, l'agent en télétravail « doit veiller à l'intégrité et à la bonne conservation des données » et « s'engage à respecter la confidentialité et protéger l'intégrité des informations » (art. 3) sans que les moyens lui soient nécessairement fournis par l'administration... C'est contraire à l'accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 qui stipule : « il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles ».

Le ministère cherche donc à faire reposer l'adaptation du cadre de travail sur l'agent et non sur l'établissement. Il cherche à restreindre les obligations et la responsabilité des établissements sur la mise en place du télétravail. Enfin, le refus de tout cadrage national précis, le refus même d'une circulaire, laisse chaque établissement, chaque organisme libre des modalités d'application, ce qui est parfaitement inacceptable au vu de l'impact sur les personnels et le fonctionnement des services et des laboratoires. Dans le cadre de laboratoires ou de services sous multi tutelles, quelles dispositions devront être appliquées s'il n'y a pas de cadre général ?

La FERC CGT a déposé des amendements pour redonner à l'employeur public ses responsabilités et un autre qui vise à cadrer le temps de télétravail et éviter ainsi les possibilités de surtravail :

« Il ne peut être demandé à l'agent en télétravail un volume horaire de travail supérieur à celui effectué par les agents sur site ce qui implique, notamment, que l'employeur est tenu au respect des maxima de durée de travail autorisés. En conséquence et par principe, les délais d'exécution de la charge de travail doivent permettre à l'agent en télétravail de respecter les temps de repos réglementaires. Le travail de nuit, de week-end et de jour férié ne peut être demandé à l'agent. L'employeur ne peut pas contacter l'agent en dehors des heures de travail réglementaires. La quantité de travail demandée à l'agent en télétravail ne saurait excéder le volume de travail normal réalisable sur l'horaire prévu. ».

Elle s'opposera à ce projet de texte si l'administration refuse de les prendre en compte.