

Comité Technique 29 avril 2018

2C – Mise en place du télétravail à titre expérimental pour la période 2018-2019 au domicile de l'agent ou dans des tiers internes à nos collectivités (Avis)

Ce dossier propose d'expérimenter le télétravail au sein de notre collectivité. Plusieurs réunions de travail ont permis de faire évoluer ce dossier, notamment sur une proposition CGT afin que les agents puissent se rendre dans des tiers lieux internes à la collectivité.

Sur le fond, il s'agit pour nous, non pas d'exprimer une opposition à toute forme d'expérimentation sur le télétravail, mais plutôt apporter nos doutes quant à son éventuelle généralisation.

Au risque de paraître à contre-courant, la CGT nourrit des sérieuses réserves vis à vis du télétravail et ne souscrit pas la globalité des discours qui le parent de toutes les vertus.

Mis en pratique aux USA dès 1971 le télétravail était ainsi supposé accroître le bien-être des salariés : baisse de la fatigue due aux déplacements pendulaires, contexte de travail moins stressant, meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il serait aussi supposé apporter d'importants gains environnementaux et constituer en conséquence un enjeu majeur, pour ne pas dire décisif, en matière de développement durable. Bref, et si l'on en croit ses défenseurs, il serait la panacée et dessinerait un avenir radieux.

Or entre la vision du télétravail et la réalité concrète d'un grand nombre de télétravailleurs, un fort décalage existe.

Même partiel, même réduit à quelques jours par semaine, le télétravail connaît ainsi, et cela est parfaitement documenté, d'importantes limites et n'est en rien exempt d'inconvénients majeurs pour les salariés qui s'en emparent. Inconvénients qui, soit-dit en passant, ne peuvent et ne doivent être réduits, *au seul risque d'isolement*.

1 - En premier lieu, et lorsqu'il est réalisé à domicile, le télétravail fait en effet peser un danger d'envahissement de la vie privée par la vie professionnelle. L'équilibre entre les différents temps sociaux, entre travail et hors travail, peut en conséquence en être profondément altéré et le télétravailleur être sujet au sur-travail, au travail sans limite, à un débordement sans réel contrôle des contraintes professionnelles dans sa vie domestique.

Par ailleurs, le télétravail favorise une plus grande intensité temporelle du travail, notamment en ce qu'il diminue considérablement les temps morts que sont précisément les temps de transports ou d'attentes diverses qui composent classiquement toute journée de travail.

Une l'étude de 2010 de l'OBservatoire des conditions de travail et de l'ERGOstressie (OBERGO) réalisée avec l'appui de la CFDT auprès de télétravailleurs travaillant au moins un jour par semaine à leur domicile confirme pleinement ces risques. Elle met ainsi en avant le fait que pour une majorité des personnes interrogées, **le temps de travail est plus long depuis qu'elles sont passées en télétravail.**

2 - En second lieu, de par les absences physiques qu'il génère et de par l'encouragement au travail solitaire dont il témoigne indirectement, le télétravail est susceptible de précipiter l'érosion du collectif de travail dans lequel s'inscrit le télétravailleur, de réduire les moments de convivialité, d'échanges informels entre collègues, bref de mettre à mal tous ces éléments qui concourent pourtant grandement au bien-être au travail et à l'efficacité au quotidien d'une équipe.

3 – En troisième lieu, le télétravail est trop souvent conçu par les employeurs qui l'instaure comme un vecteur commode d'imposition et de généralisation d'un management par objectif qui, en ce qu'il associe la culture du résultat et l'individualisation du travail, ne cesse de

dévoiler sa grande nocivité et ses effets délétères sur la santé physique et psychique des travailleurs.

Il nous faut relever par ailleurs que de nombreuses études pointent le fait que l'attrait du télétravail est davantage déterminé par des difficultés vécues au travail (tenant à l'environnement de travail, aux relations avec le hiérarchie, etc,...) que par des difficultés d'ordre familial ou des contraintes personnelles. C'est donc sur la résolution de ces difficultés au travail que l'Administration devrait se concentrer et non sur la mise en place, faut de mieux, du télétravail.

Enfin, la CGT considère que le vrai sujet ne réside pas tant dans le télétravail « officiel » et reconnu, que dans celui, officieux et subi, auquel sont contraints de se livrer certains agents de la collectivité (des cadres essentiellement), incapables qu'ils sont pendant leurs heures de travail normales d'arriver au bout de leur charge de travail qui pèse sur eux. C'est ce télétravail de l'ombre qu'impose le sous-effectif chronique au sein de certaines Directions, qui devrait faire l'objet de toutes les attentions et mobiliser l'Administration. Mais cela nécessiterait des créations de poste.

Concernant le suivi de cette expérimentation, il nous semble nécessaire qu'un bilan soit présenté de nouveau lors d'un futur CT en fin d'expérimentation. Il serait judicieux que ce bilan intègre également le point de vue des agents non télétravailleurs des équipes des agents ayant expérimenté le télétravail. Mais aussi pour mieux questionner le collectif de travail, une étude plus générale afin de connaître également les avis des services connexes travaillant avec les directions et service des agents télétravailleurs.