



TÉLÉTRAVAIL : LA DIRECTION IMPOSE LE FORFAIT

Suite au rejet unanime par les représentants du personnel du projet de nouvelles modalités de télétravail lors du comité technique du 29 octobre, le comité était à nouveau convoqué sur ce même sujet ce lundi 16 novembre.

L'opposition des représentants du personnel FO, CGT et UNSA portait sur le projet de la direction d'**imposer un temps de travail forfaitaire à tous les agents pour les jours où ceux-ci exercent leur activité en télétravail**. Rappelons que jusqu'ici, hors crise sanitaire, un décompte du temps de travail similaire à celui sur site était organisé et obligatoire.

La direction, pour tenter de tenir compte à sa façon de l'avis unanimement défavorable du 29 octobre, a présenté un projet modifié sur ce point. Après le paragraphe instituant le forfait pour les situations de télétravail, elle a ajouté la phrase suivante : « *Les heures éventuellement accomplies en sus du forfait des agents en télétravail sont prises en compte lorsque le dépassement est avéré et validé par le responsable hiérarchique* ».

Pour nous, l'ajout de cette phrase constitue une petite amélioration du projet initial. Elle ne le rend pas acceptable pour autant. En effet, **le projet de la direction continue à constituer une régression par rapport à la situation d'avant la crise sanitaire** (cf. argumentaires ci-dessous). De plus, **cette évolution de la rédaction nous paraît largement inapplicable** : la rédaction de la direction ne prévoit en effet pas qu'il s'agisse d'une demande préalable à un dépassement (comme c'est le cas pour les heures supplémentaires) mais évoque un constat de dépassement « avéré ». **Or, comment un dépassement peut-il être avéré si l'agent... ne dispose pas d'un décompte du temps de travail ???** Peut-être est-il en mission ? Ah zut non, il s'agit de situations de télétravail. Peut-être est-il en visio ? Faut-il qu'il fasse une capture d'écran attestant de l'heure de fin de la réunion ? Faut-il que l'agent envoie un mail à son chef très tard ? Mais non, car rien ne dit que l'agent n'a pas interrompu son travail à un autre moment de la journée. **Nous souhaitons donc bon courage aux responsables hiérarchiques pour valider ou non de telles demandes de dépassement. Il est à craindre qu'un tel cadre conduise à un très large part d'arbitraire et à des inégalités de traitement...**

Les représentants du personnel ont donc à nouveau rejeté le projet, sauf les représentants CFDT qui se sont abstenus. Nous regrettons l'entêtement de la direction sur ce point, même si cela s'inscrit assez naturellement dans le prolongement de l'imposition de Cerem'Avenir là aussi contre l'avis des agents et de leurs représentants.

Le comité s'était auparavant exprimé sur **deux amendements** :

- **celui de l'intersyndicale CGT/FO/UNSA**, identique à celui examiné le 29 octobre. Il est **approuvé par le comité** (vote pour de tous les représentants sauf CFDT qui ne prennent pas part au vote)
- **celui des représentants CFDT** qui prévoyait de laisser le choix aux agents entre décompte du temps de travail ou forfait, lorsqu'ils se trouvent en situation de télétravail. Cet amendement a été également **approuvé par le comité** (vote pour des représentants CFDT et abstention des autres représentants). À nos yeux, cet amendement améliore le texte de la direction mais constitue toujours une régression par rapport à la situation avant crise sanitaire.

La direction ne retient ni l'un ni l'autre et conserve donc son projet en dépit de l'avis défavorable du comité.

En réponse à certaines interpellations de nos collègues, nous souhaitons ci-dessous préciser certaines de nos positions sur ce sujet.

Télétravail et crise sanitaire : la CGT défend le forfait

la CGT distingue le **télétravail classique, choisi par l'agent**, pour lequel nous défendons l'importance d'un décompte du temps de travail, **du télétravail en temps de crise sanitaire**. Dans ce dernier cas, les agents n'ont pas forcément choisi de télétravailler, télétravaillent peut-être davantage qu'ils ne le souhaiteraient, et peuvent télétravailler dans de mauvaises conditions, cela sans parler des effets de la crise sanitaire sur chacun de nous qui peuvent nous fragiliser et rendre difficile le maintien de la productivité... C'est la raison pour laquelle, dans ce cas précis, **le décompte forfaitaire du temps de travail a été soutenu par les représentants du personnel CGT**. Nous étions en effet conscients que dans cette situation inédite et transitoire, beaucoup d'entre nous risquaient de ne pas réussir à accomplir leurs obligations hebdomadaires, *a fortiori* lorsque les écoles étaient fermées et les enfants confinés avec leurs parents...

Hors crise sanitaire, le forfait n'apporte aucune souplesse dans l'organisation du travail

Les représentants du personnel CGT sont aussi conscients que **le décompte au forfait peut être souhaité par une partie des agents. Nous respectons naturellement leurs aspirations et ne prétendons pas savoir mieux qu'eux quel est leur intérêt individuel**. Toutefois, nous sommes preneurs de précisions sur les avantages du forfait par rapport au décompte. En effet, **le décompte au forfait n'apporte aucune souplesse en matière d'organisation du travail** : en horaires variables, le télétravailleur peut organiser son travail comme il le souhaite dès lors qu'il respecte les garanties minimales. **La seule contrainte qu'apporte le décompte du temps de travail, c'est l'obligation de déclarer ses horaires**. Nous comprenons que certains collègues puissent la trouver pénible. Nous estimons pourtant qu'elle pèse relativement peu au regard d'innombrables autres contraintes professionnelles pas toujours nécessairement plus justifiées que le fait de déclarer les moments de la journée où on travaille...

Nous prétendons en revanche que l'abandon du décompte du temps de travail lorsque les agents sont en télétravail est contraire à l'intérêt collectif des salariés, et contraire à l'intérêt individuel de nombre d'entre eux.



Le forfait en télétravail complique la reconnaissance des accidents du travail

Pour certains accidents, la disparition du décompte du temps de travail compliquera la reconnaissance en accident du travail. Par exemple, une chute dans les escaliers est un accident du travail si elle se déroule pendant le temps de travail, mais ne l'est pas lorsqu'elle se déroule en dehors de celui-ci. Parions que l'administration tentera de contester la reconnaissance de certains accidents du travail au motif que l'agent ne peut démontrer qu'il était au travail.

Renforcer les droits collectifs pour l'épanouissement individuel de tous

Même si encore une fois le décompte du temps de travail ne s'oppose à l'intérêt individuel d'aucun agent, nous souhaitons préciser que **les représentants CGT militent pour des droits collectifs qui renforcent globalement les libertés individuelles**. Or, la somme des intérêts individuels des salariés peut s'avérer contraire à l'intérêt collectif des salariés.

Par exemple, s'il peut être dans l'intérêt bien compris d'un salarié (du fait de la contrainte des salaires trop faibles) de préférer faire des heures supplémentaires à la création de postes, la CGT défend des créations massives de poste pour cesser le recours aux heures supplémentaires, associées à une hausse généralisée des salaires.

Exemple encore : un salarié peut avoir objectivement intérêt à vendre ses congés dès lors qu'il ne peut pas les prendre (surcharge de travail) ou qu'il a des fins de mois difficiles (en raison des salaires trop faibles). Toutefois, la CGT milite pour l'interdiction de la vente des congés (vente qui se fait d'ailleurs à un taux horaire inférieur aux heures de travail ce qui en fait des heures supplémentaires **moins payées** que les heures normales), toujours en militant pour des créations massives de postes et une hausse généralisée des salaires.

Dernier exemple extrême mais réel : nous avons déjà vu des agents qui demandaient à travailler pendant leur arrêt maladie, parce qu'ils savaient très bien qu'à leur retour ils seraient ensevelis sous la charge de travail. Leur demande était compréhensible vu les contraintes qu'ils subissaient. Toutefois, nous sommes opposés au travail pendant les arrêts maladie dans l'intérêt du salariat dans son ensemble : on connaît les projets du patronat en la matière, qui risquent de revenir à l'ordre du jour du fait de la généralisation du télétravail. Le repos permis par l'arrêt de travail contribue évidemment à un rétablissement rapide.