

## Le déploiement du télétravail en déficit de suivi

Le 15 novembre dernier, la formation spécialisée du Conseil Commun de la Fonction Publique avait pour objet de présenter un premier bilan du déploiement du télétravail dans les trois versants de la fonction publique ainsi qu'un guide sur la qualité de vie au travail destiné aux encadrants réalisé par l'ANACT. Le suivi du télétravail doit être rapidement amélioré, en l'état il ne permet pas d'apprécier le déploiement du télétravail sur les trois versants de la Fonction publique.

- **Suivi du déploiement du télétravail** : Le bilan présenté s'appuie sur la lettre de mission du 6 mars 2018 préconisant une analyse des données existantes et une enquête sur 5 mois (entre février 2018 et octobre 2018) dans la FPE, sur deux ou trois régions (bassins d'emplois administratifs).

L'UNSA a constaté que les résultats attendus de l'enquête « Conditions de travail » de la DARES qui doivent être communiqués au deuxième trimestre 2018 ne sont pas joints à ce bilan. Cela en amoindrit la portée et l'intérêt. **Dans la fonction publique territoriale** une question sur le télétravail a été introduite dans les indicateurs des bilans sociaux en octobre 2015 mais il y a peu de remontées des employeurs (seuls 300 ont renseigné l'indicateur) et il n'est donc pas possible d'estimer l'ampleur du télétravail. **Dans la fonction publique de l'État**, l'indicateur dans les bilans sociaux est devenu obligatoire en décembre 2017 et seuls 3 ministères l'avaient intégré avant. On note une forte accélération entre 2017 et 2018 pour les ministères financiers, écologie et développement durable (administration centrale). L'enquête a porté sur les DDI et 80 % ont répondu. Ainsi, le taux de télétravail est passé de 2,1 % à 4,65 %. 68 % des agents qui télétravaillent sont des femmes et 95 % le font à domicile. La plupart télétravaillent un jour par semaine (en majorité le vendredi) et 80 % des DDI ont présenté le dispositif en CT et CHSCT. **Dans la fonction publique hospitalière** l'indicateur sur le télétravail n'existe pas.

Les agents plébiscitent le télétravail et sont en forte attente du déploiement du dispositif. Dans l'encadrement cependant on relève moins d'enthousiasme. Le télétravail se heurte en effet à des modes de management encore bien trop directifs avec les « agents sous la main ». Faiblement anticipatif, déresponsabilisant, peu motivant et laissant à l'agent une faible autonomie ce mode de management n'est pas compatible avec le télétravail qui repose sur la confiance et l'autonomie. L'UNSA a proposé deux leviers pour favoriser l'adhésion de l'encadrement : ne pas exclure les encadrants du droit de télétravailler afin de faire évoluer leur représentation et leur faire bénéficier de formations pour piloter des équipes qui comportent des agents en télétravail.

**Pour l'UNSA, l'organisation et le suivi de la mise en œuvre du télétravail souffre d'un grave déficit. Les données récoltées sont parcellaires et fragiles, ce qui rend le déploiement du télétravail difficile à apprécier. Il paraît urgent de mettre en place un protocole de suivi harmonisé et obligatoirement renseigné par les employeurs. De plus l'UNSA a alerté la DGAFP sur la libre interprétation des textes, pour ne pas dire leur dévoiement, faite par certains employeurs. A la lecture de ce bilan, il est évident que certains employeurs freinent l'accès des agents au télétravail par principe. L'UNSA demande que l'accès au télétravail soit équitable pour l'ensemble des agents de la Fonction publique.**

Pour faciliter le suivi du déploiement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat il a été proposé un tronc commun de données, dans les différentes enquêtes ministérielles et locales, afin de pouvoir agréger et comparer les données collectées.

**L'UNSA a accueilli favorablement ce tronc commun et proposé de le modifier** pour y inclure une question sur le nombre de jours demandés par l'agent et le nombre de jours acceptés par l'employeur. Jusqu'à présent il est seulement possible de visualiser les refus et non les acceptations partielles.

La question des critères d'éligibilité pose problème, certains employeurs font en effet preuve de créativité pour imposer des critères supplémentaires qui visent à restreindre l'accès au télétravail. **L'UNSA a demandé qu'il soit, de toute urgence, mis fin à ces pratiques. Il en est de même pour les exigences abusives demandées à l'agent pour la conformité de son domicile.** Certains employeurs demandent même des photographies des intérieurs.

Le délai moyen de réponse à une demande de télétravail peut varier jusqu'à 9 mois ! L'UNSA demande la mise en place de procédures harmonisées et des délais raisonnés.

La DGAFP admet le caractère lacunaire des données et a mis les propositions en réflexion dans l'attente notamment des résultats de l'enquête de la DARES. Elle a rappelé son rôle d'accompagnement en « mode pédagogique ».

- **Présentation d'un guide qualité de vie au travail, outils et méthodes pour conduire une démarche QVT par l'ANACT** L'UNSA a soulevé la question de l'articulation de ce guide avec la future concertation sur la qualité de vie au travail annoncée en 2019 dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle. Pour la DGAFP, il s'agit d'un guide de méthode qui n'emporte pas le contenu de la démarche. Le contenu sera nourri lors de la concertation. Le guide a donc une fonction d'appropriation de la démarche.

**L'UNSA a souligné que globalement le rôle des instances, des organisations syndicales et des représentants du personnel n'apparaissait pas clairement dans ce guide et mériterait d'être précisé.** L'ajout d'un paragraphe 2.4 Sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle pourrait être porté dans ce guide et ferait ainsi le lien avec le projet d'accord sur l'égalité Femme/Homme qui prévoit une nouvelle concertation. La démarche qualité de vie au travail permet en effet de décliner au plus près du terrain des organisations du travail visant à faciliter cette conciliation. De même, il s'agirait de développer le concept et les méthodes de l'évaluation embarquée. **Pour l'UNSA, une démarche qualité de vie au travail doit nécessairement faire l'objet d'une négociation et de la signature d'un accord de méthode pour prendre sens.**

Globalement et hormis les remarques précédentes, le document est intéressant, clair et abordable. Une telle démarche ne pourra néanmoins se mettre en place qu'avec une réelle volonté politique au plus haut niveau des ministères, de la collectivité territoriale ou de l'établissement de santé ou médico-social. Un temps d'appropriation, d'élaboration, de construction doit être pris en compte.

**L'ANACT et la DGAFP ont pris les remarques de l'UNSA et se sont dits « sensibles » à la proposition d'accord de méthode.**