



Ivry, le 10 novembre 2020

TELETRAVAIL, TRAVAIL À DISTANCE, TRAVAIL À DOMICILE...

Avec la crise sanitaire et les mesures de « reconfinement » prises fin octobre, on assiste à plusieurs situations dans les services à l'égard des CEPJ et des PTP en général.

La règle numéro 1, rappelée par la ministre de la fonction publique en septembre puis en octobre, a évolué : le « télétravail » est bien LA règle pour tous les agents exerçant des activités « télétravaillables ».

Pour les CEPJ, cette notion de « télétravail » est à entendre comme « **travail à distance** » car, comme cela est précisé dans le décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, nous ne sommes pas concernés.



Alors, que se passe-t-il en ce moment dans certains services de DDI (DDCS ou DDCSPP) ?

On constate que plusieurs chefs de service imposent à des CEPJ de signer une demande de télétravail au sens de la procédure prévue pour les autres agents. En cas de refus, on les oblige à venir en présentiel même si leurs activités sont réalisables à distance (de chez eux). Soit on leur demande de remplir une attestation sur l'honneur ou d'obtenir de leur compagnie d'assurances une attestation de conformité ou de mise aux normes en matière de sécurité incendie, et une attestation de leur assurance indiquant qu'ils sont couverts en cas de travail à domicile...

Pour le SEP UNSA, ces pratiques sont inacceptables. Elles vont faire l'objet de remontées précises aux cabinets ministériels et à la DRH des ministères sociaux en citant les services et chefs de service concernés.

Dans la majorité des cas observés dans les DR ou DD, les CEPJ ont bien reçu un document indiquant qu'ils étaient en télétravail mais il s'agit d'un document « générique », acceptable dans cette période exceptionnelle de crise sanitaire. Par ailleurs, il n'est jamais demandé aux collègues de fournir une attestation signée de leur main ou de leur assurance.

Par ailleurs, de nombreux chefs de services ont rempli, à leur initiative ou sur demande des collègues, un justificatif de déplacement leur permettant de venir si besoin dans leur direction (sous réserve de respecter les protocoles sanitaires et les règlements intérieurs) et/ou d'assumer leurs missions nécessitant un déplacement. Sur ce dernier point, il faut bien rappeler que le service public continue à être assuré.

Parfois, est utilisé l'argument de la « sécurité ». Dans ce cas, ne pas oublier qu'il revient à l'employeur de mettre à disposition des moyens pour travailler (ordinateur portable, téléphone portable...). C'est un sujet CHSCT.

Conseils :

En cas de difficultés :

- **privilégier d'abord le dialogue et la discussion. La règle est bien au travail à distance durant la période actuelle (depuis le 31 octobre notamment).**
- **Passer par l'écrit : expliquez la situation, demandez des bases réglementaires, demandez des réponses écrites**
- **Poser les questions, abordez le sujet et obtenez des réponses claires qui seront inscrites dans les PV des instances (CHSCT notamment)**

N'oubliez pas que le premier levier de dialogue peut être le contrat d'objectifs dans lequel vous mentionnez les moyens mis à votre disposition ou que vous utilisez pour mener vos missions. Ce contrat peut faire l'objet d'amendements pour tenir compte de la situation actuelle. Votre lieu de travail est votre domicile, duquel vous instruisez des dossiers, communiquez par visio, par téléphone, avec des collègues, des partenaires, des usagers...préparez des interventions, des formations, des webinaires, des notes....prenez connaissance de documents, d'ouvrages...

Si vous n'avez pas de contrat d'objectifs, c'est l'occasion d'y travailler !

Enfin, nous vous recommandons de bien indiquer sur votre agenda partagé la mention « travail à domicile », en indiquant éventuellement les sujets traités, les réunions auxquelles vous participez ou que vous organisez. Ceci n'est pas une façon de rentrer dans le jeu d'une éventuelle surveillance mais seulement de laisser une trace et une preuve de votre situation de travail.

Point de vigilance :

Travailler à domicile implique de ne pas se mettre en difficulté. Il semble étrange de le signaler mais on le fait quand même : évitez de vous mettre en situation de danger ou d'accident même si vous vous accordez une pause ! Par exemple : monter en arbre pour couper une branche, faire de la menuiserie avec une scie circulaire...

Là où les choses seraient délicates, en cas d'accident, ce serait l'examen de la situation durant laquelle vous étiez au moment de l'accident. Les exemples de jurisprudence sont encore peu nombreux, mais chacun chercherait à comprendre : la compagnie d'assurances, la mutuelle, l'employeur, le juge...

Sans préjuger de l'interprétation, il est sans doute plus simple de comprendre qu'on puisse tomber dans l'escalier en voulant chercher le téléphone que de tomber d'un arbre avec une lame dans le bras.

Même si on est libre de s'organiser dans notre travail, il convient d'être prudent sur les tâches entreprises. En l'occurrence, des activités liées à notre métier.

Il en va de même pour les déplacements « non professionnels » : en situation de confinement et de travail à domicile, un accident de la route pour aller faire des courses ou chercher ses enfants, n'est pas un accident de trajet.

David DURAND et Blandine PILI
Vos représentants au CTM Jeunesse et Sports