

RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : UNE APPROCHE PUREMENT BUDGÉTAIRE QUI MENACE GRAVEMENT LES AGENTS



Publié en novembre 2022, le rapport de la Cour confirme les craintes de la CGT sur une vision purement utilitariste et génératrice d'économies du déploiement du télétravail dans la fonction publique. Largement inspirée des (pires) pratiques du privé et bien loin des attentes des agents publics, les opportunités de meilleures organisations du travail et de nouvelles formes d'accueil s'annoncent au moins disant, bien loin de l'administration moderne revendiquée.

Petit décryptage de la vision « ultralibérale » de la Cour, en reprenant les arguments du rapport et en les confrontant à la réalité du terrain et aux revendications de la CGT (les titres sont ceux du rapport de la Cour)...

1 • UNE ACCÉLÉRATION TRÈS VOLONTARISTE DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

La Cour est obligée d'admettre en introduction que **la période de la pandémie liée à la COVID-19 ne constitue pas réellement une expérimentation du télétravail**, peu usité jusque-là, compte tenu de son caractère contraint. Cette période a malgré tout ouvert la voie à la banalisation du télétravail. Bien loin d'une simple adaptation, le constat est partagé sur les changements majeurs de l'organisation et des conditions du travail, la Cour évoquant un changement de paradigme.

Discrètement évacué en introduction, ce point a été soulevé dès 2020 par la CGT qui n'a jamais utilisé le terme de télétravail pour la période de la pandémie mais celui de travail à distance contraint. En effet, dans l'urgence de la situation, ce mode de travail s'est imposé brutalement et de manière irréversible alors que rien n'était prêt en matière d'outils ou de méthodes de travail ! La CGT s'est régulièrement positionnée contre toutes les mesures visant à s'appuyer sur cette période pour poser les bases des futures organisations du travail.

La Cour rejoint d'ailleurs cette analyse en évoquant que la progression importante du nombre de télétravailleurs, cependant cantonnée aux fonctions administratives sans contact physique avec le public, n'a pas été sous-tendue par une réflexion d'ensemble.

Malheureusement, la réflexion d'ensemble de la Cour diverge fondamentalement des constats de la CGT et des besoins des agents publics...

À noter la grande disparité entre les trois versants de la fonction publique, le télétravail ne semblant pas une priorité dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

2 • CONCILIER AVEC VIGILANCE L'INTÉRÊT DU SERVICE ET LES CHARGES IMMOBILIÈRES AVEC LE DÉPLOIEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

Tout est dit dans le titre ! Après le constat partagé du défi stratégique pour les employeurs publics, les agents publics sont les grands oubliés de cette analyse de la Cour.

La Cour insiste sur l'effort budgétaire important déjà fourni en matière de matériels nomades et de fourniture d'applicatifs ainsi que pour dispenser les formations nécessaires. Elle considère à ce titre achevé l'équipement individuel des agents.

Il peut être utile de rappeler la revendication majeure de la CGT en matière d'équipements : les agents doivent disposer en télétravail des mêmes conditions d'équipement qu'en présentiel, ce qui ne se limite donc pas à la fourniture d'un ordinateur portable et des logiciels. Ne pas le faire revient à transférer les coûts de l'équipement sur le budget des agents ! Payer pour télétravailler décevantement semble la seule « proposition » faite aux agents publics par leur administration et la Cour des Comptes...

Plus grave, la Cour mentionne explicitement le secteur privé et la réduction des surfaces de bureaux par suite de la mise en œuvre du télétravail à grande échelle, considérant que les employeurs publics devraient enclencher une dynamique similaire si la quotité de télétravail était de 50 % ou de 3 jours par semaine.

*La CGT a toujours revendiqué **la réversibilité du télétravail**, pour raisons professionnelles (nécessité d'échanger en présentiel autour d'un dossier) ou plus personnelles (volonté de recréer ponctuellement du lien avec le collectif de travail). Cette approche d'austérité budgétaire du télétravail ne peut qu'en empêcher la réversibilité, condamnant les agents à une organisation extrêmement rigide et définitive de leurs conditions de travail.*

Enfin, la Cour exige que le développement du télétravail prenne *nettement* en compte l'intérêt du service, dans un mode d'organisation élaboré par l'employeur et non pas dans une optique d'amélioration de la qualité de vie au travail. Là encore, le caractère volontaire du télétravail est une ligne rouge pour la CGT. Par expérience des situations de « volontariat forcé » régulièrement mises en œuvre dans la fonction publique, si l'employeur est à la manœuvre, le respect du volontariat ne sera qu'illusoire...



