

Télétravail et plan de continuité de l'activité

Le guide « *Télétravail dans la fonction publique* » disponible [ICI](#) permet de revenir sur quelques fondamentaux ; bien sûr, il a été conçu avant l'inconcevable Covid-19, mais il y est pourtant fait mention de la notion de PCA (plan de continuité de l'activité) en cas de pandémie (page 9).

La singularité du moment que nous vivons oblige à une appropriation particulière de ce mode de travail. Le choix fait par l'établissement, sans doute compliqué, a consisté à éloigner aussi rapidement que possible les personnels les uns des autres ou plus radicalement de leurs sites de travail. Sage décision. La question de la continuité de service s'est posée et elle a été arbitrée pour arriver peu à peu à un service excessivement réduit. **Mais a-t-on bien pris en compte le risque de surcharge de travail sur les postes maintenus, sur site comme à distance ?**

Sur tous les sujets, notre syndicat pose et posera les questions, sans réserve. Le droit du travail s'applique et ne se marchande pas : respect des horaires, respect du temps de repos, compensations...

La question spécifique du télétravail doit être traitée avec précision. Hier, les postes télétravaillés (1 à 3 jours/semaine en général) étaient identifiés et cadrés par des conventions co-signées. Dans ce cadre conventionné, il n'existe a priori pas de problème pour élargir le fonctionnement en télétravail puisque les conditions matérielles et organisationnelles sont adaptées. Les aspects « accidents du travail » sont aussi intégrés. A contrario, hors convention antérieure, la situation des personnels demande réflexion.

La solution la plus simple consiste à fournir du matériel et des outils de connexions adaptés, de sécuriser le réseau et de s'assurer de la faisabilité physique (locaux en particulier). Cette option peut satisfaire une petite partie du collectif mais le matériel disponible est limité.

Vient ensuite la solution « auto-entrepreneur » : l'agent fournit lui-même l'outil de travail, son ordinateur personnel, son téléphone, et accepte une obligation d'intrusion informatique que justifie la problématique de sécurité informatique de l'établissement. Cette solution est compréhensible dans l'urgence, mais manque singulièrement de cadre réglementaire.

Dans les deux cas, mais surtout dans ce dernier, se pose la question de la sécurité informatique, entre la perméabilité des accès réseau et l'éventuel accès aux outils par les co-habitants du (de la) salarié·e.

Quel est le niveau de responsabilité de l'agent dont la pratique ou la fragilité de son système mettrait en danger le fonctionnement de l'établissement ?

Autre point gênant : quid de l'attribution du travail et de son niveau d'urgence ? Les attentes de l'employeur (obligations de service public, missions de sécurité, etc.) ne recourent pas nécessairement les attentes ou les possibilités du personnel. Entre le titulaire d'un poste d'importance vitale maintenu et l'agent isolé qui souhaite conserver une activité et un lien professionnel, le panel est vraiment très large. La réponse ne peut pas être une sélection sur la base du volontariat, car cela conduirait à une situation très problématique à gérer en sortie de la crise sanitaire.

Le travail reste une relation de subordination : l'employeur doit l'organiser en toute transparence, mettre à disposition les moyens nécessaires à son exécution, et veiller à la santé des salarié·es.