



# LE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL DES CADRES TERRITORIAUX

Livret revendicatif évolutif UFICT CGT Services Publics 2020

## LES REVENDICATIONS DE L'UFICT CGT SERVICES PUBLICS

pour respecter le travail et la santé des cadres territoriaux de la Fonction Publique et améliorer leur équilibre vie professionnelle et vie privée à l'ère du travail numérique, et pour un numérique autrement.

En parallèle au chantier de dématérialisation des Services publics mené à marche forcée par la Macronie et de ses conséquences sur la qualité et l'accès des Services publics pour les citoyens, les transformations numériques du travail s'accélérent dans la Fonction Publique Territoriale par mise en pratique des incantations du New public management sur les pseudo Nouveau Monde, productivité, innovation et agilité.

Malgré son coût environnemental très lourd, volontairement ignoré par les décideurs publics, l'usage du numérique peut, sous certaines conditions, être un outil de progrès professionnel, par la limitation de déplacements inutiles par exemple. Mais la manière dont il est développé dans les outils et l'organisation du travail des cadres territoriaux\* vient modifier en profondeur le sens de leur travail et les attendus de leurs métiers ainsi que sensiblement dégrader leurs conditions de travail. Et dans ce constat, les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise de la Fonction Publique Territoriale sont en 1<sup>ère</sup> ligne...

La profusion d'outils des technologies de l'information et de la communication et les injonctions à n'utiliser plus qu'eux développent une info-obésité ingérable qui nuit finalement à la diffusion de la bonne et utile information. Ces outils se montrent chronophages et viennent prendre un temps considérable de travail dorénavant davantage consacré à la forme qu'au fond...Mal utilisés, ils engendrent hyperconnexion, travail de plus en plus nomade et télétravail « sauvages » non encadrés, voire non rémunérés. Ces nouvelles formes de travail viennent exploser les temps de travail, fragiliser la limite entre vie privée et vie professionnelle et atteindre la santé physique et psychique des cadres territoriaux.

La conception du New public management de l'utilisation des outils numériques a aussi pour conséquence d'isoler le cadre territorial dans sa relation au travail tandis que l'aide à la décision et la mise en œuvre de politiques publiques néces-

sitent au contraire de confronter les expériences, les savoirs et les analyses. Le numérique ainsi utilisé vient dangereusement tuer les collectifs de travail et l'interdisciplinaire pourtant indispensables à l'élaboration de politiques publiques adaptées.

Nécessitant plus de temps pour entrer de la donnée qu'à l'utiliser pour aider à créer et produire des services publics, les outils numériques du New public management comme les Progiciels de Gestion Intégrée vident de leur sens, en les tâche-ronisant, les métiers des cadres territoriaux dont la complexité réflexive est pourtant un gage pour la qualité des Services publics qu'ils dessinent et mettent en œuvre. Cette utilisation dévoyée les prive également de leur autonomie d'action en venant automatiser les process de prises de décisions et de mise en œuvre, notamment par l'usage d'algorithmes incapables de traiter l'humanité et la complexité inhérentes à leurs missions de service pour l'intérêt général.

Dans ce contexte, de nouveaux droits protégeant les travailleurs de ces dérives et de leurs conséquences néfastes sont à conquérir et la revendication d'un usage différent du numérique devient tant professionnellement, socialement, qu'écologiquement une urgence absolue.

C'est pourquoi, en complément des outils de l'UGICT CGT tel le calculateur de Qualité de Vie au Travail Numérique et forte de ses expertises et de ses constants partages d'expériences avec les cadres territoriaux, l'UFICT CGT Services publics se bat pour « Un numérique autrement » et propose aux cadres territoriaux ainsi qu'à leurs délégués CGT ce Livret revendicatif évolutif « Le numérique au travail des cadres territoriaux » pour les aider à se retrouver dans les bonnes pratiques et à construire leurs revendications dans ce domaine, devenu central, de transformations profondes du travail.

**La Commission exécutive de l'UFICT CGT Services publics**

\*Sous le qualificatif « Cadres territoriaux », l'UFICT CGT Services Publics définit l'ensemble des agents de catégories A & B, encadrants et non-encadrants et de la nature de leurs spécificités, compétences, autonomie, expertise et qualifications (Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise)

## ■ Une législation à compléter pour la Fonction Publique

**Nécessité de compléter la législation au regard de la numérisation du travail, des évolutions socio-économiques et de l'évolution du partage des risques au sein de la relation de travail, pour un encadrement de l'organisation du travail numérique dans la Fonction Publique par un décret-cadre.**

Car malgré les rares textes législatifs existant sur ce sujet numérique, force est de constater dans les faits qu'ils ne suffisent pas à protéger les travailleurs, a fortiori dans Fonction Publique où ils ne sont aucunement contraignants :

- Du débordement de la vie professionnelle sur la vie privée et l'insuffisance du respect de l'équilibre des temps de vie
- De charges de travail et de durées réelles du temps de travail toujours aussi excessives dont les temps de travail connectés ne sont pas tous décomptés
- Du développement et de l'utilisation abusive et sans encadrement du numérique au travail
- Du facteur discriminant pour les femmes de cette disponibilité connectée exigée en particulier des cadres
- Du respect des nécessaires collectifs de travail et des relations de travail en présentiel pour un travail qualitatif

### **NOS REVENDICATIONS :**

- Redonner aux cadres territoriaux les moyens au travail de préserver leur santé mais aussi l'équilibre nécessaire entre leur vie privée, sociale et professionnelle
- Redonner du temps aux cadres territoriaux pour leur permettre de retrouver les moyens et le sens de leur travail public notamment en maintenant et développant des collectifs présentiels de travail

- Leur permettre de continuer à être force de proposition dans la mise en œuvre des politiques publiques et de leur planification

## ■ Décompte du temps de travail numérique et protection de la santé et de la vie privée

**Protection de la santé et de la vie privée des cadres territoriaux à l'ère du numérique par un temps de travail adapté et respecté (rappelons que le principal facteur professionnel d'inégalité femme – homme reste le temps de travail avec l'enfermement des femmes dans le temps partiel)**

### **NOS REVENDICATIONS :**

- Décompte horaire à définir et renforcement des droits relatifs à ce décompte horaire au réel incluant tous les temps de travail, y compris connectés et connectés nomades (gris)
- Evaluation de la charge de travail sur base de ce décompte horaire au réel à mettre en œuvre et à prendre en compte dans les négociations notamment dans la négociation sur la notion d'encadrement en cours
- Evaluation précise en termes d'emplois de toutes les heures supplémentaires connectées effectuées pour mise en place concertée de plans de recrutement au regard de ces heures supplémentaires numériques effectives
- Interdiction du forfait cadre dans la Fonction Publique
- Baisse du temps de travail au profit du temps de vie privée par redistribution des gains de productivité\* dégagés par l'utilisation des outils numériques et l'autonomisation de certaines tâches
- Décompte et paiement de toutes les heures travaillées y compris connectées

\*attention : la productivité dans les Services publics ne doit pas être basée sur la définition économique et marchande : les politiques publiques se basant sur l'intérêt général durable qui ne peut être court

termiste et relevant de plus d'aspects humains et pluridisciplinaires complexes).

La CGT d'Orange a par exemple obtenu dans le cadre du dialogue social la création d'un conseil de l'évaluation de la transition numérique notamment pour connaître ce que représentent les gains de productivité liés au numérique, et voir ensuite comment l'entreprise les réutilise notamment en termes de baisse de la charge et du temps de travail.

### ■ **Droit effectif à la déconnexion**

#### **Protection de la santé et de la vie privée des cadres territoriaux par un droit effectif à la déconnexion**

Dans la Fonction Publique, au vu des textes rares et non contraignants, très peu de collectivités ont des chartes d'usage du numérique qui de plus sont non contraignantes quand elles existent, encore moins des accords négociés en CHSCT. En 2019, seuls dans les missions publiques mais à statut privé, deux accords de branche ont porté sur le droit à la déconnexion (Branches de Pôle emploi et du personnel des institutions de retraites complémentaires).

Dans le privé, en l'absence de sanctions et de dispositions contraignantes, le droit à la déconnexion peine à entrer concrètement en vigueur. Ainsi, en 2017, seuls 5 % des accords d'entreprises (soit 1 500) traitent de la qualité de vie au travail, un pourcentage cependant en augmentation (voir les récentes avancées dans accords sur la transformation numérique d'Orange, d'entreprises la Poste, CNAV, Thales...).

### **NOS REVENDICATIONS :**

- Exiger un cadre légal d'obligation à encadrement du droit à la déconnexion dans la Fonction Publique et ne pas se limiter aux chartes de bonnes pratiques non contraignantes (mise en œuvre effective dans la Fonction Publique de Loi Travail qui intègre numérique pour la négociation QVT)
- Exiger un droit à la déconnexion qui baisse la charge de travail
- Exiger la maîtrise des connexions à distance : Mise en place de périodes de trêve de mails au moins pendant les temps de repos des cadres territoriaux (ex Volkswagen)
- Mise en place d'assistants électroniques d'absence permettant le transfert de la charge de travail pendant les congés (Daimler) avec information des expéditeurs de la nouvelle personne à contacter
- Mise en place au retour des congés ou d'absence d'un temps officiellement déchargé de la charge de travail classique consacré à la prise de connaissance des nouvelles informations numériques (mails, prise de connaissance et mise à jour des nouvelles données ...)
- Lutte contre l'info-obésité notamment par obligation de formation de l'encadrement au droit à la déconnexion et sur les outils et méthodes utilisables pour réduire et optimiser le nombre de mails envoyés et de connexions sollicitées
- Droit pour les cadres territoriaux (par définition, travail autonome et nécessitant de la concentration) à être non joignables sur une partie du temps de travail
- Lutte contre la profusion chronophage d'outils numériques non adaptés, livrés non finalisés ou sans consignes précises d'usage qui viennent de plus accroître la perte de sens du travail des cadres territoriaux

## ■ Télétravail et nomadisme

Ces nouvelles formes de travail, faute d'encadrement et de mauvais usages, génèrent des temps de travail non pris en compte (travail gris) et viennent fragiliser l'équilibre vie privée, vie professionnelle. Elles nécessitent la création de nouveaux droits pour protéger les cadres territoriaux

### NOS REVENDICATIONS :

- Création de nouveaux droits protégeant les télétravailleurs et le travail nomade des cadres territoriaux, notamment leurs vies privées

En créant des décomptes précis du temps de télétravail et de travail nomade qui doivent être comptabilisés dans le temps de travail : prise en compte des temps de déplacements vers les centres de télétravail, des temps de travail nomade gris (à l'hôtel, dans le train...)

En faisant reconnaître les accidents sur les parcours vers les tiers lieux de télétravail comme des accidents du travail

En favorisant le télétravail dans des tiers lieux, (pas à domicile, pour protéger vie privée et contre les discriminations d'accès à l'emploi...)

- Encadrement plus sérieux du Télétravail dont respect des 2 à 3 jours maximum par semaine pour éviter l'isolement professionnel

- Respect des droits à la formation professionnelle des télétravailleurs

- Equipements, fournitures et assurance considérés comme nécessaires au télétravail et au travail numérique fournis et payés par l'employeur ainsi que leurs mises à jour logicielles

- Définition et réglementation des déplacements professionnels des cadres territoriaux nomades

- Mise en œuvre du télétravail tout en préservant et développant des collectifs présentiels de travail

## ■ Prévention des Risques Psycho-Sociaux numériques

Préventions des RPS numériques pour la protection de la santé des cadres territoriaux et de leur vie privée

### NOS REVENDICATIONS :

- Abrogation de la Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019 qui prévoit notamment la fusion des Comités techniques et des CHSCT

- A l'opposé, renforcement des prérogatives des CHSCT en matière de défense des droits des cadres territoriaux connectés ou télé-travaillant et du respect temps professionnel - temps privé ainsi qu'en matière de contrôle du Télétravail et des usages professionnels des Technologies de l'Information et de la Communication

- Mise en place en CHSCT de négociations obligatoires sur les RPS numériques et application systématique du principe de précaution

- Création d'indicateurs, d'outils de mesure et encadrement de vigilance accrue sur la santé au travail prenant en compte les difficultés liées à la surcharge d'information, la charge de travail accrue avec une intensification et une individualisation pouvant entraîner du stress, de la fatigue physique et mentale, de la perte de sens de travail et de la démotivation et les enjeux de santé

- Création en CHSCT d'un conseil de l'évaluation de la transition numérique pour chaque employeur public avec notamment détermination, mesure précise et analyse des RPS numériques, par création d'indicateurs précis, fiables et cohérents (ex : évaluation du nombre de mails reçus par services et catégories professionnelles) et mise en place des mesures curatives et préventives basées sur l'analyse de ces RPS numériques et sur les niveaux d'exposition élevés des cadres territoriaux

- Prise en compte pour le faire disparaître du risque de la transformation numérique sur l'égalité femmes – hommes (sur la formation professionnelle à l'ère numérique et sur la reconnaissance des qualifications)
- Respect strict des règles d'ergonomie et de qualité d'équipements des postes de travail pour toute organisation et usage numériques au travail

### ■ **Déontologie et éthique des cadres territoriaux menacées**

**« Fonctionnaires citoyens » menacés et bousculés par le numérique et l'Intelligence artificielle et conséquences sur leur vie privée. (Rappelons la responsabilité pénale des fonctionnaires qui nécessite le strict respect de leur devoir de neutralité)**

### **NOS REVENDICATIONS :**

- Réaffirmer la protection des droits fondamentaux d'indépendance des fonctionnaires et d'expression des cadres citoyens : ne pas restreindre le droit fondamental d'expression des cadres-citoyens notamment sur les réseaux sociaux privés en leur imposant un devoir de réserve ou de loyauté dépassant les définitions précises et restrictives de ces notions dans les textes
- Réaffirmer le droit à la confidentialité du travail et des échanges numériques professionnels des cadres territoriaux et notamment au vu des élus pour préserver leur indépendance du politique (mails mais aussi productions dont l'indépendance doit être préservée notamment au vu du déploiement des Progiciels de Gestion Intégrée)
- Créer les moyens d'exercice réels des devoirs d'alerte des cadres territoriaux. Malgré la loi Sapin de 2016, les procédures sont très peu souvent mises en œuvre dans la Fonction Publique – Attention à porter de plus au respect

impératif de la confidentialité des procédures

- Limiter et encadrer l'usage des algorithmes de traitement automatique des Services publics (Services publics prédictifs) car ils déshumanisent les Services publics, portent un risque sur l'obligation d'œuvrer à l'intérêt général et peuvent engendrer de lourdes discriminations de traitement, notamment pour les femmes, et venir impacter fortement le devoir d'éthique du travail des cadres territoriaux
- Quantifier sérieusement le poids écologique de l'usage du numérique professionnel des fonctionnaires (basé sur l'intérêt général) et l'utiliser de manière raisonnable et durable : il y a besoin de tracer les conditions sociales et environnementales acceptables de ces usages par les employeurs (dépenses d'énergie, extraction des métaux rares, recyclage...) et de les responsabiliser en ce sens

### ■ **Qualité de vie au travail numérique**

**Pour un usage du numérique réfléchi différent et raisonnable, comme un outil d'émancipation des cadres territoriaux, dans le respect de l'intérêt général et non comme une fin en soi au nom d'un faux déterminisme technologique**

### **NOS REVENDICATIONS :**

- Encadrement des usages des outils collaboratifs notamment par une définition claire et partagée des niveaux de contribution attendus de chacun et par des critères d'évaluation objectifs qui ne viennent pas pénaliser individuellement les cadres territoriaux du fait de mauvais usages liés à l'organisation
- Association systématiques des futurs cadres territoriaux usagers avant toute création d'outils numériques professionnels internes
- Evaluation, avant tout usage d'outil numérique, de ses impacts sur le sens du travail collectif mais aussi individuel ainsi que sur les conditions

de travail qu'il implique, tout en prenant en compte son impact environnemental global

- Lutte contre la profusion chronophage d'outils numériques non adaptés, livrés non finalisés ou sans consignes précises d'usage qui viennent accroître la perte de sens du travail des cadres territoriaux et augmenter leur charge et leur temps de travail
- Développer les collectifs de travail

**■ Formation professionnelle numérique**  
**Sécuriser l'emploi à l'air numérique, par la formation professionnelle et la reconnaissance des qualifications pour des cadres territoriaux efficaces**

**NOS REVENDICATIONS :**

- Sécurisation de l'emploi à l'ère numérique par la formation professionnelle et la reconnaissance des qualifications et des nouvelles compétences acquises dont technologiques
- Création d'un droit à au moins 10% du temps de travail consacré et tout au long de la vie professionnelle à la Formation professionnelle à l'utilisation des outils numériques (pas que en e-learning mais aussi en présentiel et bien sur le temps de travail), le professionnel devant dorénavant maîtriser les nouvelles technologies, toujours mouvantes, pour pouvoir faire son travail, l'enjeu à l'évolution des outils numériques de la formation professionnelle est central

**■ Encadrement à l'ère du numérique**

**Le rôle de l'encadrement est déterminant dans la réussite de la transition numérique de la Fonction Publique**

**NOS REVENDICATIONS :**

- Lutter contre les formes numériques de management qui désincarnent à outrance l'encadrement et les équipes de direction et isolent les cadres territoriaux et les agents
- Lutter contre les formes numériques de management qui favorisent la détermination d'objectifs de performance inaccessibles et augmentent inutilement la charge de travail
- Lutter contre le déploiement dans la Fonction Publique du lean management et de toute forme de management numérique basé sur une conception individuelle du travail, ce type de management n'y étant pas transposable comme nombre de chercheurs l'ont dorénavant démontré
- Utiliser le numérique pour pratiquer un encadrement et un management de projet collaboratifs basés sur d'importants moments présents, tant individuels que d'équipe, pour rendre la relation de travail dans la Fonction Publique plus collective et donc plus efficace



**UFICT CGT des Services publics**

Tél : 01 55 82 88 29

Site : [cadresterritoriauxcgt.fr](http://cadresterritoriauxcgt.fr)

Contact : [ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)