



Hamac ou le petit manuel de clicologie

Les modalités de mise en œuvre du télétravail pour l'ensemble de la fonction publique sont définies par :

- L'article L430-1 du code général de la fonction publique (qui reprend les dispositions initialement prévues par l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012),
- Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (qui a fait l'objet de modifications par le décret n° 2019-637 du 25 juin 2019, le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 et le décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021)
- L'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

1) Pour les personnels en télétravail de droit commun (conventionné) :

Chaque agent qui a signé une convention de télétravail de 1 à 2 jours par semaine doit aujourd'hui déclarer sur Hamac chacune de ces journées. Cela représente plus ou moins 80 manipulations pour l'année. Chaque demande devant être validée par la.e N+1, cela induit l'arrivée d'autant de courriels dans la boîte mail du ou de la responsable hiérarchique, alors même que cette personne a déjà validé ces jours en signant la convention, (sans parler d'une énième validation par les RH en bout de chaîne).

A-t-on estimé le coût salarial de cette procédure lorsqu'on manque déjà de personnels, les possibles erreurs qu'engendre cette multitude de manipulations, de validations et le stress sur la santé de chacun.e ?

1) Pour les personnels placés en télétravail par le médecin de prévention :

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, stipule qu'il peut être dérogé par le médecin du travail pour les agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie. Ce point a été évoqué à l'Ens de Lyon lors d'un CT, confirmant que ces personnes bénéficiaient du forfait télétravail.

Si la décision revient au médecin du travail, quelle est la légitimité de la procédure Hamac les concernant puisque leur télétravail n'est pas soumis à l'avis des N+1 ?

En l'absence d'un minimum d'automatisation, on peut se demander s'il on est dans une logique de simplification administrative ou dans une inflation technocratique quand *faut répéter* l'opération pour chaque jour de télétravail, y compris pour le télétravail conventionné, dont les jours de la semaine ont déjà fait l'objet d'une déclaration et d'une validation globale à l'année dans le cadre de la convention.

La CGT appelle aussi bien au respect de l'intégralité du cadre juridique pour le télétravail, sans préjudice d'aucun agent, que la nécessité d'une réflexion concertée avec les représentant.es du personnel sur la nouvelle mise en œuvre Hamac. Quid du dialogue social ?

2) Mise au point sur le forfait télétravail

Volontaire ou imposé, le forfait est de droit pour les personnes au télétravail : le tribunal judiciaire de Paris (TJ Paris 28-9-2021 n° 21/0609) a estimé que l'employeur ne pouvait faire une différence de traitement entre les salariés en situation de télétravail à temps complet du fait de la crise sanitaire, en octroyant une indemnité aux salariés qui ont signé l'accord collectif, et en refusant de la verser aux autres salariés non signataires.

La CGT rappelle la principale recommandation formulée par la Défenseure des droits, à savoir le maintien systématique d'une alternative au numérique !