



*Proche,
Efficace,
Solidaire...*

TÉLÉTRAVAIL

Propositions CGT

10.09.2020

La CGT est complètement impliquée dans cette réflexion sur le télétravail. Pour la CGT comme pour les agents le télétravail est porteur d'avancées sociales et d'innovation. C'est l'occasion pour les agents d'être acteur de leur organisation de travail.

Pour rappel le télétravail s'organise sur la base du **volontariat des agents**, sur des périodes limitées et de **manière réversible**. L'employeur engage alors sa responsabilité en termes de protection et prévention au même titre que si l'agent exerçait dans les locaux de l'employeur.

Nous venons de connaître une période exceptionnelle qui nous a conduit à étendre le télétravail de manière continue, imposée, à temps plein, et pour tous. Ce contexte particulier a produit une augmentation des risques psycho-sociaux liés à cette organisation du travail.

Il est à noter qu'un accord cadre européen a été signé en juin 2020 pour la mise en place du télétravail dans toutes entreprises et administrations dans un délai de 3 ans.

Nos propositions s'inscrivent dans la démarche de la DRH de modifier le guide du travail à distance consécutivement au nouveau décret du 5 mai 2020 et en lien avec une demande croissante des agents pour cette organisation de travail.

Les mesures en lien avec les conditions matérielles et techniques :

1 – Nécessité de revoir pour chaque agent en fonction des besoins, les dotations en matériel pour l'exercice des missions en télétravail.

2 - Conserver un poste de travail pour l'agent.

3 – Prise en charge des frais liés aux dépenses dues au télétravail. Sous forme d'un forfait de 3 euros par jour de télétravail, d'autres collectivités l'ont mis en place de manière satisfaisante (frais électricité, internet, chauffage, eau ...)

4 - Pour rappel le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent public peut, ainsi, bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités (article 2 du décret du 11 février 2016, modifié) ;

Nous proposons que le conseil départemental puisse passer conventions avec des communes pour la mise à disposition d'espaces dédiés dans les espaces de co-working.

Par ailleurs, nous proposons que plusieurs agents puissent télétravailler ensemble dans un même espace privé, et ce pour limiter les risques d'isolement.

Les mesures en lien avec l'organisation du travail / la prévention des risques psychosociaux :

1 - L'article 3 du décret n°2016-151 prévoit la possibilité pour la fonction publique d'accorder des jours télétravaillés au prorata du temps de travail de l'agent. La notion retenue est bien le temps de travail et non le temps de présence. La seule obligation posée par les textes est une présence minimum sur site de 2 jours/semaine (hors préconisations médicales).

Nous demandons donc l'extension du télétravail aux agents à temps partiel au-delà de 80 % comme le prévoit les textes et l'extension aux agents en modalités RTT 4 jours/4,5 compte tenu qu'ils travaillent à 100 %.

2- Informer et former sur l'importance du maintien du lien entre les collègues et avec le manager. Repenser et innover en matière de relation au travail et communication intra équipe notamment. Prévenir le risque d'isolement mais aussi réinventer des nouveaux liens pour favoriser l'épanouissement au travail.

3 – Le droit à la déconnexion est un enjeu majeur pour fixer des horaires de travail, des temps de pause et des heures de déconnexion : Nous proposons entre autre de mettre en place des périodes de trêve des messageries professionnelles en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement et au moins équivalentes au temps de repos.

4 – Information sur les risques psycho-sociaux liés au travail à distance (stress, charge mentale notamment pour les femmes, pression pour l'encadrement ...). Accompagnement et formation des managers et des équipes : guide, fiche pratique pour la prévention des RPS, points réguliers sur cette thématique lors des réunions de service...

5 - Le télétravail doit être associé au développement du lien entre les professionnels. Il est nécessaire de prévoir que sur les 2 jours minimum de présence de favoriser le travail en équipe, les réunions d'équipe, la participation à la vie de la collectivité (jours de réunions flottants en présentiel et en visio).

6 - Faciliter les procédures de validation et les prises de décisions.

7 – Le télétravail doit être pensé dans une vision globale de l'organisation du travail dans les services, avec les équipes, et notamment dans l'organisation des services qui accueillent du public. A la sortie du confinement, de nombreuses équipes ont su se mobiliser pour allier ces deux formes d'organisation de travail tout en assurant la continuité de l'accueil du public (ex astreintes flottantes, participation aux réunions).

8 - Le télétravail est en lien étroit avec la question des effectifs. Le manque de moyen humain a été largement mis en exergue lors de nos échanges avec les agents ces dernières semaines.

Par conséquent, nous demandons un renforcement des moyens humains au sein des services pour permettre que cette nouvelle organisation du travail réponde à un service public de qualité.