



GT TÉLÉTRAVAIL

Compte rendu de l'audioconférence du 7 mai 2020

C'est un premier GT avec besoin de programmer d'autres réunions pour approfondir notre réflexion, a affirmé la secrétaire générale en introduction. Un accord ministériel pourrait se concrétiser dans le deuxième semestre et nous invitons toutes les fédérations à nous transmettre leurs propositions.

Des fédérations nous ont déjà adressées des documents par écrit. Pour Bercy, le télétravail reste le mode privilégié de travail pendant le déconfinement.

Après la rectification des chiffres par la DGDDI le nombre de télétravailleurs du ministère est évalué à 43 000 agents ce qui représente 32% des effectifs.

Le ministère va continuer un effort de déploiement de matériels : 3000 PC portables supplémentaires sont disponibles sur une commande totale de 8000 unités, et maintient les mesures de soutien psychologique, d'accompagnement technique et formation.

La plupart des directions ont souligné la capacité de réaction à mettre en place ce mode d'organisation au vu de l'urgence, et reconnaissent beaucoup de difficultés et d'insatisfactions.

À l'INSEE, la capacité du réseau impose aux agents de télétravailler par alternance d'une demi-journée sur une journée. L'outil ZOOM est utilisé régulièrement par les équipes et est très apprécié. Un site extranet réservé aux agents a été ouvert et donne au jour le jour toutes les informations utiles.

La fédération des Finances CGT a, à plusieurs reprises bien avant la crise, demandé **des négociations sur le télétravail** dans le but d'aboutir à un accord ministériel (qui engloberait la situation d'urgence) et a envoyé ses propositions.

Pour nous aujourd'hui, la priorité c'est le bilan de la crise actuelle et discuter de mesures concrètes et rapides pour résoudre les difficultés. Nous regrettons le caractère tardif de cette réunion de ce point de vue.

Pour nous, les collègues sont en travail confiné plus qu'en télétravail. Ce distinguo est important car certains risques sont spécifiques et les réponses à des risques fréquents en télétravail sont parfois particuliers (par exemple sur l'isolement).

De plus, ce que la CGT Finances accepte dans la crise peut être inacceptable pour nous en temps normal, il s'agit de comparer deux risques (virus et télétravail).

C'est pourquoi nous voulions une réunion dédiée pendant la crise, déconnecté du télétravail en temps normal. Nous devons travailler à un projet de mesures de préventions répondant aux risques spécifiques de la période.

Nous redemandons un investissement massif en matériel technique et ergonomique, pour permettre au maximum de collègues de rester et de devenir télétravailleur pendant le déconfinement. Il y a encore un nombre très important de collègues qui ne peuvent pas télétravailler faute de matériel.

Le problème des collègues non connectés peut en partie se résoudre par la fourniture de clé 4G, les unités centrales récentes (plus petites) peuvent être reconfigurées et utilisées en télétravail.

La question du droit réel à la déconnexion est majeure : il faut l'organiser techniquement en bloquant la connexion à certain moment, de même les mails doivent être délivrés par paquets deux fois par jour et non au fil de l'eau pour éviter le travail haché et la sollicitation permanente.



LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT DEMANDE :

- << la prise en charge des frais liés au télétravail (électricité, abonnement, repas) ;
- << la tenue de CHS-CT à tous les niveaux avec le seul point « télétravail » à l'ordre du jour. Il faut rappeler aux agents la possibilité d'accès en ligne aux registres santé sécurité ; ainsi que les coordonnées des mandatés CHS-CT ;
- << la détermination en amont des horaires de travail ;
- << la mise en œuvre d'un droit d'accès réel à l'information syndicale (problème d'accès à l'intranet) ;
- << la poursuite du travail de définition des activités télétravaillables ;
- << un bilan intégrant les critères de discrimination (genrée, personnes en situation de handicap etc...) ;
- << une étude sur la charge de travail en télétravail dans la période (travail prescrit/réel) comprenant une évaluation de la charge de travail collective ;
- << les conditions du télétravail doivent être formalisées avec l'agent pour éviter les dérives au fil du temps ;
- << une formation particulière doit être délivrée aux agents encadrants ou non.

La CGT a **insisté** sur le fait que la **crise sanitaire n'étant pas terminée**, le **télétravail** doit se **poursuivre**, il faut donc construire des recommandations pour la santé des agents avec la collaboration de l'ANACT. L'enquête présentée ce jour doit être adressée à tous les agents (le ministère voulait cibler le personnel en centrale et quelques directions en région pour des raisons techniques). Des réunions directionnelles au niveau national et local, exclusivement consacrées à ce point doivent se tenir.

La CGT propose la négociation d'un accord ministériel au deuxième semestre.

INTERVENTION DE L'ANACT* :

Nous ne sommes pas dans un déploiement de télétravail, mais dans du travail confiné qui n'a pas été anticipé. Au niveau des aspects matériels, ça n'est pas pire que dans d'autres secteurs(!). Beaucoup de disparités sont à constater entre directions, par exemple avec l'INSEE qui a une expérience de télétravail nomade. Généralement, on peut parler de travail à distance plutôt que de télétravail.

L'enquête ministérielle avec le questionnaire mérite d'être complétée par un travail plus qualitatif au plus près du travail réel avec un recensement des aléas des pratiques au quotidien (ce que nous pratiquons avec les ARACT en régions). Cette étude demande à ne pas réfléchir uniquement sur télétravail mais bien d'appréhender le contexte global. Tant que la crise sanitaire reste bien présente, c'est impossible d'imaginer un retour à la « normale » et le travail de demain ne sera pas de toute évidence le travail d'hier.

La perspective d'un télétravail plus massif va impacter toute l'organisation du travail et nécessite une réflexion plus globale. Tout d'abord, reste à définir quelles sont les activités, les missions, télétravaillables ou pas ? Le pôle ergonomique du ministère va constituer un appui décisif dans ce vaste chantier. Plusieurs actions sont à envisager : d'abord de l'accompagnement, du soutien aux collectifs de travail, d'encadrants, avec des modules de formation à construire. Le vécu des dernières semaines a mis les agents à rudes épreuves et des actions sont à engager rapidement pour éliminer des risques classiques comme les Tensions Musculosquelettiques : c'est donc urgent d'y faire face.

EN FIN DE SÉANCE, LES DÉCISIONS-PISTES DE TRAVAIL SONT LES SUIVANTES :

Le projet de décret, à la suite de la publication du décret hier sur les nouvelles modalités de télétravail dans la Fonction publique, a été remis à une discussion ultérieure.

Questionnaire d'Enquête auprès des télétravailleurs du ministère.

Groupe de travail fin juin : bilan du questionnaire et perspectives en fonction de l'évolution.

Préciser dans un document les pistes de travail et travaux avec l'Anact.

Actualisation et renforcement de la Fiche de conseils aux télétravailleurs et encadrants.

Préparation d'un accord ministériel sur télétravail au deuxième semestre.

**Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail : cet établissement public administratif créé en 1973, avec un réseau en régions est piloté par un conseil d'administration avec des représentants des organisations d'employeurs, de salariés et de l'Etat.*

Montreuil, le lundi 11 mai 2020

