Avis sur l'expérimentation sur le télétravail SUD Collectivité Territoriale Conseil Régional Occitanie CTP du 15 mars 2019

Mme DELGA a annoncé la mise en place du télétravail en septembre 2018.

En décembre 2018, quelques jours avant les vacances de Noël, les syndicats se sont vus présenter un PowerPoint sur le télétravail sans proposition concrète.
Le même jour, les syndicats travaillaient sur le projet de charte informatique avec la DSIUN, direction dont l'apport est capital mais qui ne semblait pas bien informée de cette mise en place du télétravail.

Les syndicats sont écartés de l'expérimentation et ne sont pas mentionnés comme parties prenantes du comité de suivi de l'expérimentation, ce que même la région Ile de France et sa Présidente Valérie PECRESSE avaient accepté. A noter que nous ne connaissons même pas la composition du comité de suivi !

En Occitanie, seulement deux groupes de travail avec documents remis sur table ont eu lieu en janvier, puis plus rien jusqu'à l'envoi pendant les vacances scolaires d'éléments lacunaires sur le sujet en guise de dossier pour le CHSCT.

SUD ne cautionne pas ces méthodes expéditives et qui empêchent tout travail sérieux des syndicats dans le strict intérêt des agents.

D'autant plus que la mise en place du télétravail se fait dans un contexte particulier :

- trois ans après la fusion ;
- et juste après une expertise sur les impacts de cette fusion et une étude sur les RPS qui ont clairement fait ressortir la souffrance des agent-e-s dans les services.

SUD a rencontré de nombreux-ses agent-e-s sur le sujet du télétravail, ils-elles sont nombreux-ses à vouloir y postuler et voici ce qu'il ressort de notre analyse de leurs attentes :

- des agent-e-s souhaitent télétravailler car les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail leur posent problème. Ces trajets sont d'autant plus difficiles à vivre quand ils se cumulent avec d'autres trajets, ceux liés aux déplacements professionnels, notamment pour des raisons de travail en bi site.

- Des agent-e-s souhaitent télétravailler parce qu'ils-elles ont du mal à se concentrer sur leur lieu de travail : c'est dû en grande partie à la densification de l'occupation des bureaux que nous avions dénoncée lors de CHSCT précédents. Aujourd'hui, il est question de faire travailler jusqu'à 4 agent-e-s dans un même bureau ! SUD avait refusé cela, et nous voyons bien que cela pose des problèmes aux agent-e-s qui tentent de fuir les locaux pour pouvoir simplement travailler et se concentrer.
  Les discussions en visio conférence sont sources de perturbation et de fatigue pour les collègues qui partagent le même bureau. Ces discussions sont facilitées par les outils individuels (Blue Jean, web cams, casques…) mis en place sans aucun AVIS du CHSCT, ni prise en compte via une charte informatique !

- Des agent-e-s souhaitent télétravailler car ils-elles sont en souffrance sur leur lieu de travail et

cherchent à fuir. Ils-elles sont prêt-e-s à accepter n'importe quelle charte sur le télétravail car ils-elles souffrent au sein de leur service.

- Enfin, des agent-e-s confondent le temps partiel et le télétravail et attendent la mise en place de cette modalité de travail pour pouvoir garder les enfants tout en étant rémunéré-e-s à taux plein, ou contourner un temps partiel qui leur aurait été refusé.

Nous avons dès la première réunion sur cette expérimentation alerté la collectivité sur ces différents types de demandes, qui peuvent se chevaucher. Ces attentes sont toutes légitimes, mais elles posent souvent des problèmes pour lesquels le télétravail n'est pas la bonne réponse, mais qui demandent une réponse :

- Un problème de niveau de revenu et de difficultés à concilier le travail et la vie privée pour les agent-e-s qui confondent télétravail et temps partiel. D'autres solutions doivent être apportées : amélioration des aides pour la garde des enfants, réduction générale du temps de travail…

- Un problème pour les personnes qui veulent fuir. Nous demandons en ce sens que les demandes de télétravail soient un indicateur dans le plan de prévention et d'actions sur les RPS. Nous demandons également que les syndicats soient membres du comité de suivi de l'expérimentation, afin de ne pas perdre de vue les agent-e-s qui seraient refusé-e-s sur le télétravail et en détresse. Le CHSCT a tout son rôle à jouer pour ces agent-e-s.

- Un problème pour les personnes qui sont dans de mauvaises conditions de travail et de concentration : SUD demande de revoir l'organisation et l'attribution des bureaux, en revoyant notamment les critères pour les bureaux des encadrant-e-s, et/ou en créant des bureaux calmes pour certains métiers exigeant une forte concentration.

- Le critère de la distance ou du temps de trajet est finalement le plus objectif. Mais là encore, les questions du niveau de revenus ou encore du temps de travail en général pourraient être abordées autrement.

Plus généralement, la mise en place se fait de façon volontairement précipitée et demande aux syndicats de signer un chèque en blanc:

- Tous les documents nécessaires et qui seront transmis aux agent-e-s n'ont pas été discuté-e-s avec les syndicats, comme le « guide du télétravail à la Région Occitanie », mentionné page 3 de la charte sur l'expérimentation, qui devrait contenir des éléments de préventions, essentiels, mais qui n'a pas été porté à la connaissance ni des membres du CHSCT, ni de ceux du CTP…

- Les responsables de service ne sont pas formé-e-s ni même informé-e-s sur le sujet (sélection, entretien…), ne savent pas qu'ils-elles vont devoir ajouter à leur charge de travail des entretiens individuels avec les agent-e-s candidat-e-s. Ils-elles n'ont même pas été formé-e-s sur le nouveau règlement du temps de travail ! Cela se traduit par exemple par le refus de récupérations aux agent-e-s, pourtant de droit !

- Le suivi des agent-e-s refusé-e-s sera sensible. C'est pour cela que SUD avait demandé en CAP C de pouvoir intégrer le refus de télétravail comme motif de saisine de la CAP. Vous avez refusé sous prétexte que le télétravail n'était pas encore en place. Nous vous demandons de bien vouloir prévoir d'adapter les règlements de CAP A B et C après les CTP et CHSCT de cette semaine.

- Il n'y a aucune charte informatique cadrant le télétravail et pouvant servir de garde-fou, notamment sur l'utilisation des données produites par les logiciels sur la productivité des agents. Rappelons-nous que le risque de « sur connexion » n'a toujours pas été encadré via la « charte des temps » promise il y a deux ans par le DGS !

- Enfin, SUD avait demandé une assurance que les agent-e-s qu'ils-elles soient en télétravail ou non continueront de disposer d'un bureau fixe au sein de leur service, nous n'avons eu aucune garantie sur ce sujet.
  SUD craint en effet qu'avec le développement de la dématérialisation, qui est un puissant facilitateur de télétravail, et la généralisation du télétravail, que la collectivité ne repense l'organisation et l'attribution même des bureaux en pratiquant des formes de « desk-sharing »

(travail sans bureau fixe). Nous alertons sur ce sujet car c'est une organisation très toxique et très néfaste en termes de Risques Psycho Sociaux et que nous voyons plusieurs signaux qui sont pour nous des alertes (messages sur le thème *« votre bureau n'est pas votre bureau »*, déménagements fréquents et entassement, casiers glissés dans le hall d'entrée lors des journées Transfo, appli pour trouver un collègue pour aller boire le café, ou encore proposition d'aménagements de la salle de cantine de la Région en espace de travail…)…

Sur les risques plus classiques liés au télétravail à domicile, nous avons eu des retours sur des collectivités ayant mis en place le télétravail :

- le risque d'isolement et de casse du collectif de travail, pour les agent-e-s télétravailleur-euse-s mais aussi les autres

- le risque de stress et de pression que l'agent-e peut se mettre lui-elle-même pour prouver qu'il-elle est bien actif-ve. En effet, des agent-e-s culpabilisent de rester chez eux-elles, et ont tendance à beaucoup travailler. Ainsi, il est reconnu que les télétravailleur-euse-s sont très productif-ve-s, c'est là tout l'intérêt pour les employeurs.

Enfin, il y a bien d'autres problèmes liés aux modalités de cette expérimentation, par exemple et de façon non exhaustive :

- l'exclusion des temps partiels

- la modalité de décompte du temps de travail retenu : si l'agent-e qui pointe ses heures n'effectue pas sa durée de travail théorique, alors il-elle devra des heures. Mais s'il- si elle les dépasse, son temps de travail sera écrêté. SUD préfère la formule retenue par la Région Ile de France : un pointage des heures réalisées et l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires. Cela autorise donc les agent-e-s à jouer sur les horaires variables pour équilibrer leur vie privée et leur vie professionnelle.

- Les modalités pratiques de travail au domicile, toutes à la charge financière de l'agent-e, ce qui n'est pas le cas dans de nombreuses autres chartes. Ainsi, la collectivité ne fournit que le PC portable et éventuellement le téléphone. Elle ne participe pas à l'aménagement du poste de travail, qui sera donc le reflet du niveau social de l'agent-e. Un-e agent-e aux revenus confortables aura facilement accès à une pièce dédiée, avec du matériel de qualité, quand un-e agent-e aux revenus plus modestes ne bénéficiera que de sa table et de sa chaise de cuisine. Le télétravail sur plateforme, avec toutefois les risques qui sont ceux liés au travail en open-space, aurait permis de gommer cette inégalité sociale des conditions de travail.

- Le risque de travail sur écran à partir de logiciels nécessitant un double écran comme Grand Angle n'est pas non plus pris en compte. Sans compter que les ordinateurs portables ne sont pas adaptés à un travail continu dans de bonnes conditions ergonomiques.

- Le diagnostic électrique ou bien le questionnaire d'autoévaluation sur les risques professionnels en mode tableau à cocher sans aucun schéma, sans aucune explication détaillée, en mode « do it yourself »: si l'agent-e se trompe, de bonne foi, qui sera responsable en cas de problème?

- Si l'agent-e revient travailler dans son service un jour censé être télétravaillé, ou a un déplacement, il-elle ne peut pas repositionner sa journée de télétravail un autre jour, comme c'est le cas dans la grande majorité des chartes que nous avons étudiées. La Région est aussi très restrictive en obligeant à fixer un jour fixe de la semaine au lieu de favoriser plus d' « agilité » et de permettre aux agent-e-s de prévoir un calendrier flottant des jours télétravaillés. Cette rigidité de la collectivité risque de poser de nombreux problèmes.

- Le contenu des formations dispensées par la collectivité sur le registre des TMS et des RPS n'a pas été communiqué aux représentant-e-s CHSCT.

- Il est demandé de respecter une charte informatique qui n'est pas calibrée aujourd'hui pour couvrir le télétravail. C'est donc une expérimentation sans filet de sécurité.

- La partie 9 sur la prise en compte des risques est totalement vide : quels risques ? comment sont-ils pris en compte concrètement ? Mystère…

- Où sont les documents cités comme mis à disposition sur les risques ? Mystère…

- Une trame des visites CHSCT du domicile des télétravailleur-euse-s a-t-elle été élaborée ? Réponse : non.

- Où sont les formulaires d'entretien d'évaluation mensuel des télétravailleur-euse-s, qu'il faudrait discuter avec les syndicats ? Mystère…

- Quels sont les critères pour évaluer cette expérimentation ? Là encore, mystère.

Tout ce que nous listons là, il aurait fallu le faire en groupe de travail CHSCT. Mais le délai imposé et la façon dont est mené le CHSCT ne l'ont pas permis.

C'est encore sans compter les nombreux vides ou flous juridiques qui vont avec le travail à domicile. Ainsi, nous attendons par exemple une réponse des RH à la question suivante : un accident de trajet d'un-e agent-e qui aurait emmené, comme n'importe quel matin de travail, ses enfants à l'école, et a un accident en rentrant à son domicile qui, ce jour-là, est son lieu de travail : est-ce un accident de service ?

En CHSCT du 14 mars 2019, nous avons dû donner un avis sur les conditions de travail, sur l'hygiène et sur la sécurité des agent-e-s. Sur tous ces points, le dossier présenté est défaillant.

Nous avons pris nos responsabilités en votant non pas contre le télétravail en soi mais bien contre une expérimentation régionale du télétravail sans garde-fou, dans un contexte tendu, et nous vous avons alerté sur les conséquences dramatiques qui pourraient résulter de ce travail bâclé et peu sérieux.

En CTP, nous ne prendrons pas part au vote car aucune question soulevée en CHSCT n'a été traitée de façon convaincante.
Chez SUD, nous travaillons de façon qualitative. Nous estimons que ce dossier n'est pas finalisé et regrettons des méthodes de travail dans la précipitation, précipitation qui aurait pu être évitée.
Nous informerons les agent-e-s, comme nous avons l'habitude de le faire, de façon complète, sur le télétravail.