



Intervention de la délégation UNSA / CFE-CGC

lors du groupe de travail à distance sur le télétravail du 7 mai 2020

Même s'il est bien trop tôt pour écrire l'avenir du télétravail une fois passée cette crise, on peut sans doute affirmer que la crise du Covid-19 pourrait être un tournant en la matière.

Ceci de façon générale mais aussi plus particulièrement dans nos ministères.

Nos organisations syndicales UNSA et CFE- CGC ont toujours été favorables au télétravail et nous constatons avec satisfaction que certains découvrent maintenant tout l'intérêt de ce mode de travail.

Il faut saluer l'implication des personnels dans cette crise et notamment des agents qui ont fait les efforts nécessaires pour s'investir dans le télétravail alors que cela n'était pas un choix au départ.

Pour nous, il y a deux périodes bien distinctes.

La période de crise du Covid où il a fallu augmenter significativement l'accès au télétravail parce que ce mode de travail est devenu impératif pour organiser la période de confinement, et ce que sera l'après crise.

Avec bien évidemment le recul sur ce qui s'est passé et la politique des ministères en matière de développement du télétravail, aidé en cela par le nouveau décret.

Sur ce que nous vivons actuellement :

Il est évident que nous n'étions pas préparés mais que cela a révélé l'intérêt du télétravail en cas de crise, quel qu'elle soit, mais aussi que cela a révélé que nombre de missions, de fonctionnements et d'organisations étaient compatibles avec un haut niveau de télétravail.

Cela a révélé les manques de repères des chefs de services et va nécessiter d'ouvrir une réflexion sur ce sujet mais cela interroge aussi nos capacités matérielles et d'organisation comme le matériel informatique, le réseau, le suivi des télétravailleurs, l'ergonomie à la maison, le redéploiement des ordinateurs, etc.

Le télétravail a été élargi à un nombre plus important d'agents en peu de temps et il faut ici saluer le travail des équipes informatiques qui ont été fortement mobilisées sur ce dossier.

Mais cela c'est aussi fait de façon très différente dans les différentes directions et il faut reconnaître que ce GT ne pourra pas se substituer à des discussions directionnelles.

Ce qui est important à nos yeux immédiatement, c'est de maintenir un haut niveau de télétravail dans les semaines qui viennent afin de favoriser un retour progressif des agents en présentiel et d'éviter des engorgements dans les transports et le maintien de distanciations physiques dans les services.

De lisser le décroissement du télétravail de façon à ne pas faire prendre de risque aux agents dans les services.

Des questions immédiates se posent :

- Soutien aux encadrants notamment de proximité qui assument beaucoup actuellement ; veiller à ce qu'ils n'endossent pas seuls la décision de retour des agents sur site,
- Il faut s'interroger sur l'accès aux applications des portails métier sur les ordinateurs personnels pour travailler à domicile.

Pour la période d'après crise :

Dès maintenant, nous proposons d'encourager le recours au télétravail de façon beaucoup plus importante que ces dernières années.

Le recours frileux au télétravail n'est plus de mise. Il faut que nos ministères travaillent à une politique d'encouragement du télétravail en reconnaissant réellement que ce mode de travail est compatible avec pratiquement l'ensemble de nos missions. C'est une nouvelle ère d'organisation des modes de travail qu'il faut construire : télétravail à domicile, en plateforme de co-working, ou nomade.

Cela nécessite une politique ambitieuse et des investissements importants en matériel et en réseau, et des politiques d'ouverture et de facilitation d'accès au télétravail que le décret du 6 mai semble proposer mais aussi des actions de formations des managers pour l'encadrement des télétravailleurs.

Sur ce que le décret du 5 mai propose :

La possibilité de faire du télétravail avec un volume de jours flottant (semaine, mois, année) introduit de la souplesse et nous en sommes d'accord. Mais la mise en œuvre pourrait s'avérer complexe.

L'autorisation sans limite de temps est une avancée. Cela évite les campagnes de renouvellement qui sont chronophages et rassure un peu les agents sur la pérennité du dispositif.

L'extension du lieu d'exercice du télétravail à tout lieu privé permet d'envisager de nouvelles formes de télétravail notamment les espaces de co-working.

Le télétravail nécessite des contacts réguliers entre le télétravailleur, son chef de service et ses collègues au bureau. Les audio ou visioconférences sont à développer pour les réunions de service pour éviter à un télétravailleur de revenir au bureau si la réunion est prévue sur un jour de télétravail.

Nécessité de former les encadrants à la gestion des équipes à distance si le télétravail s'impose notamment sur les sujets de pression hiérarchique, droit à la déconnexion, planification des activités.

Quelle politique pour le renouvellement des matériels informatiques ? Pour nous l'ordinateur portable devient le matériel standard avec station d'accueil au bureau.

Investissement nécessaire dans des grands écrans pour faciliter la consultation des applications informatiques.

Nécessité de mettre en place un suivi des agents en télétravail par le médecin de prévention : visite médicale annuelle pour prévenir les RPS et les TMS. Rappel des consignes en matière d'ergonomie pour l'installation des espaces de travail au domicile. Fourniture de matériel ergonomique pour que installation au domicile soit équivalente à installation au bureau.

Nous voudrions juste rappeler que cette crise est révélatrice d'un besoin de prospective de nos ministères sur l'organisation du travail en général et que nous entrons dans une nouvelle ère où nous ne pourrons pas nous épargner une réflexion d'ensemble sur nos fonctionnements et la qualité de vie au travail.

Nous reviendrons plus en détail sur les différentes fiches.