

point 3 : teletravail : (info) rapport point d'étape

(hervé rédige et violaine complete)

le rapport sur le télétravail qui nous est présenté aujourd'hui fait suite aux 2 réunions avec des agents et organisations syndicales et à la réunion de présentation conclusive. Et s'inscrit dans une démarche participative menée par Co-Prod et la mission temps de travail depuis le début de mise en œuvre du télétravail dans nos collectivités et que nous saluons.

La crise sanitaire a bien évidemment beaucoup fait avancer la question du télétravail dans nos collectivités tout en faisant bien la différence avec le travail à distance. Cela a notamment permis de lever des freins chez tous les agents, encadrants ou non. Ce changement de mentalités et d'échelle (passer de 400 à 1200 télétravailleurs en quelques mois) nécessite en effet des ajustements.

Nous sommes conscients que ce rapport n'est qu'un point d'étape et nous est fait pour information. Malgré tout nous souhaiterions mettre en avant certains points afin qu'ils soient pris en considération.

Sur la latitude laissée aux encadrants et à la liberté managériale elle est à notre sens beaucoup trop importante encore. Nous savons tous les réticences, voire les obstructions pratiquées par certains encadrants et ne permet pas de respecter les principes définis par l'administration. Certains agents ont vraiment le sentiment que leur demande de télétravail est soumise à l'arbitraire et beaucoup d'agents s'autocensurent par crainte de refus ou de tensions avec leur responsable.

Nous souhaitons que les procédures de recours soient clairement affichées, que ce soit dans le futur plan de communication, les formulaires de demande, la FAQ, etc... Une procédure spécifique doit être mise en place et connue, accessible des agents, en lien avec les nouvelles attributions de la CAP avec un bilan annuel présenté en CT.

La mise en place des protocoles par service va dans le bon sens et permet une mise en œuvre collective et partagée de ce dispositif qui a des conséquences importantes que l'on soit dans une équipe télétravailleurs ou pas. Avoir un temps privilégié lors de l'entretien professionnel avec son encadrant, que l'on soit télétravailleur ou pas, est aussi une bonne chose. Nous souhaitons également que le nombre de chartes signées dans les services fasse partie du bilan annuel présenté en CT.

Le sujet de la déconnexion nous semble aussi un peu oublié, notamment en cette période, mais aussi en temps plus ordinaire. le droit à la déconnexion n'est pas assez rappelé et présent. La charte déconnexion doit être réactivée et remise en avant à cette occasion, pas seulement sur l'intra mais aussi par l'intermédiaire des encadrants. Cela relève de leurs responsabilités d'être garant de la santé mentale et physique des agents de leurs équipes.

Le sujet des sites possibles de télétravail n'est pas non plus abordé en dehors du co-working. Il nous paraît indispensable de faire figurer et d'ouvrir la possibilité d'exercice du télétravail dans des tiers lieux qui ne sont pas forcément des espaces de coworking. Cela concerne particulièrement les agents ayant des difficultés d'accès au réseau ou situés en zone blanche. La prise en compte de cette possibilité est aussi une manière de lutter contre la fracture numérique. Nous souhaitons que notre employeur affiche clairement ces possibilités, de la manière que les procédures de recours, sur lesquelles nous pouvons être interrogés.

sur la question de l'aide financière, nous comprenons l'employeur qui ne souhaite pas généraliser des indemnités, car le télétravail et non le travail à distance relève d'un choix. Malgré tout cela doit nécessairement passer par des conditions matérielles le plus optimales possibles dans nos intérêts communs. Cela concerne particulièrement les agents peuvent rencontrer des difficultés de santé et pour lesquels le télétravail peut être une des solutions pour offrir un cadre de travail plus protecteur, à conditions que le matériel soit adéquat.

nous savons les efforts importants que la collectivité notamment à travers la DSI met en oeuvre pour répondre à la demande exponentielle liée au télétravail.

les efforts doivent être poursuivis en donnant tous les moyens humains nécessaires à ce service, mais aussi en donnant tous les moyens financiers nécessaires au télétravail.

Dans le rapport nous disposons du volume de télétravailleurs ou potentiels recensés, il serait intéressant de connaître le chiffre d'agents disposant effectivement aujourd'hui du matériel adapté et de ceux qui sont en attente.

de même sur le budget consacré à ce volet, nous sommes preneur des éléments ainsi que de la part qui sera consacrée à la mise en place de nouveaux postes de télétravail ou sur le rythme qui permet de doter tous les agents ayant des missions télétravaillables.

Le rapport nous donne aussi quelques chiffres sur le télétravail, mais se penchent surtout sur la situation actuelle liée au confinement.

Nous souhaitons qu'au travers d'un bilan chiffré détaillé une présentation nous soit faite une fois par an en comité technique, en précisant également le nombre de refus