



La Feuille info

Mars 2021 n°127

COMPTE-RENDU 1er Groupe de Travail CHSCT TELETRAVAIL 19 mars 2021

Étaient présents : M. Jerome LANZINI, M. Alain SENAILLET, Mme Sonia VINCENT, Mme Françoise CRUCHAUDET, M. Jean-Florian JOANNES, Mme Lidwine AUBOEUF (CGT, secrétaire du CHSCT), Mme Nadine BERTHOD (CGT), M. Christophe ROUILLER (Solidaires), Mme Christelle FAUCHON (Solidaires), M. Francis VISCOVI (FO), Mme Pascale DURAND (FO).

Jérome LANZINI prend la parole pour rappeler l'objectif du groupe de travail qui s'inscrit dans la nouvelle organisation du télétravail au sein de la DGFIP. Le CHSCT doit travailler dans ce cadre notamment en ce qui concerne l'environnement de travail, l'installation, les conditions de travail et la relation de travail avec le collectif du télétravailleur. La première thématique sera donc les conditions de travail du télétravailleur à son domicile.

La séance se poursuit avec une rapide rétrospective du télétravail en Saône-et-Loire. Au premier confinement, le dispositif du télétravail se faisait sous la forme de campagne annuelle et sur la base d'une convention. Des conditions d'éligibilité devaient être respectées : espace dédié à son domicile, matériel, connexion internet... Depuis 2018, il n'y a eu que 2 campagnes et un peu moins d'une trentaine de télétravailleurs dans le département.

L'arrivée de la crise sanitaire et du premier confinement en mars dernier a changé la donne. On a vu un développement massif et brutal du télétravail avec, dans un premier temps, des soucis d'ordinateurs disponibles. Le matériel arrive alors progressivement et est diffusé dans les services et ce, avant même la mise en œuvre du dispositif exceptionnel du télétravail au sein de la DGFIP (protocole du 24/11/2020).

Le dispositif exceptionnel est caractérisé par un process simplifié dans lequel la demande de télétravail est transmise par mail au chef de service qui instruit la demande et y répond. En cas de réponse positive, le matériel est transmis à l'agent, **aucune convention n'est signée**. La montée en puissance de ce dispositif fait qu'on compte **actuellement 276 autorisations de télétravail**. Ce nombre est en constante évolution, des demandes parvenant à la Direction tous les jours.

Si on considère un **effectif global de 686 agents en Saône-et-Loire**, il y a donc environ **40 % de télétravailleur**, l'objectif annoncé par la DGFIP est atteint. Maintenant, l'enjeu est d'équiper 80 % des agents en ordinateur portable les rendant ainsi télétravailleurs potentiels. L'ordinateur portable deviendra alors la seule UC de l'agent qui conservera néanmoins une configuration identique à l'actuelle (connexion au double-écran par exemple).

Un nouveau dispositif de télétravail sera mis en place dès la fin de la crise sanitaire. Il reprend l'essentiel du dispositif exceptionnel actuel (demande de télétravail simplifiée, accord par le chef de service, télétravail au domicile ou dans tout autre lieu privé comme une résidence secondaire). **Le télétravail conservera malgré**

tout son caractère volontaire. Il a pour but d'apporter de la souplesse aux agents pour pouvoir travailler en cas de nouvelle crise sanitaire, de grève de transports par exemple. Tous les grades sont concernés ainsi que tous les statuts (apprentis, contractuels, titulaires, etc.).

La Direction s'interroge sur les réticences de certains agents de télétravailler.

Mme DURAND précise qu'il existe des zones blanches dans le département, ce qui peut freiner certains agents.

Mme BERTHOD, pour la CGT, demande si certains télétravailleurs avaient déjà arrêté de télétravailler et si oui pour quelle(s) raison(s) ?

Cela s'est déjà produit. La raison évoquée était que ces télétravailleurs **ne voulaient plus être coupés du collectif. Il n'y a souvent pas d'autres raisons.**

Mme BERTHOD, pour la CGT s'interroge sur les conséquences psychologiques de télétravailler 5 jours par semaine.

M. LANZINI indique qu'il existe un guide relatif aux RPS et que les risques psychosociaux devront être abordés lors d'un prochain groupe de travail. Le CHSCT doit donc s'interroger sur les améliorations pouvant être apportées aux télétravailleurs à domicile.

M. ROUILLER demande si un agent bénéficiant d'un équipement particulier (sous prescription médicale) peut être équipé de la même façon à son domicile ?

Alain SENAILLET indique qu'il ne s'agit pas seulement des agents qui ont une reconnaissance d'handicap mais tous ceux qui pourraient bénéficier d'un équipement à leur domicile. Cela peut chiffrer très vite, ce genre de matériel ayant un coût non négligeable. Il faut pouvoir voir le logement du télétravailleur (un siège de bureau ergonomique tel que ceux de la ddip peut prendre énormément de place). L'assistant de prévention propose d'enquêter auprès des télétravailleurs pour définir les besoins et prévoir les prochaines dépenses.

Mme DURAND s'interroge sur l'utilisation du budget du CHSCT. Les sièges et les bureaux ne relèvent-ils pas du budget de la Direction ?

Mme AUBOEUF, pour la CGT, rejoint ce point de vue. L'achat des sièges et des bureaux relèvent bien du budget de la direction (hors prescription du médecin du travail). De plus, les télétravailleurs ne sont pas toujours informés du matériel pouvant être mis à leur disposition comme les double-écrans par exemple. Certains agents ont pris sur eux d'acheter un écran d'ordinateur ne sachant pas que la direction pouvait leur en fournir un. Si une enquête est menée et du matériel mis à la disposition des télétravailleurs, il y aura la nécessité d'en informer les futurs télétravailleurs mais aussi les télétravailleurs actuels.

M SENAILLET rajoute qu'il faudra aussi voir si on doit se déplacer au domicile du télétravailleur ? Si un agent a besoin d'un fauteuil à domicile, comment fait-on ?

Mme AUBOEUF, pour la CGT, indique qu'un questionnaire pour définir les besoins des télétravailleurs semble être une bonne idée mais qu'il ne faut pas oublier le deuxième aspect à savoir les risques psychosociaux. Il est en effet très facile de répondre aux besoins matériels des agents mais répondre à leurs besoins psychologiques sera beaucoup plus difficile.

M LANZINI confirme que cet aspect fera l'objet d'une deuxième réunion.

M SENAILLET propose qu'une question de l'enquête aborde ce sujet pour « préparer » le terrain.

Un débat s'engage sur la teneur du questionnaire.

Mme AUBOEUF, pour la CGT, propose de le rédiger et de le soumettre aux participants de ce groupe de travail.

Le dépouillement et l'analyse des réponses seront faits par Alain SENAILLET en collaboration avec Mme AUBOEUF. **Un retour du questionnaire est attendu pour le 02 avril.**

La date du prochain GT est fixée pour le jeudi 29 avril.