

## Santé et sécurité au travail

La préservation de la santé et de la sécurité au travail est une priorité pour Solidaires Finances publiques. Fondamentalement, les risques pesant sur les télétravailleurs ne sont pas différents de ceux pesant sur les autres agents, mais la distance créée par la séparation physique avec le service peut aggraver certains risques, car ils devront y faire face seuls.

Le travail à domicile est un obstacle à l'application des principes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail, car il est difficile de surveiller l'environnement de travail hors des locaux de l'employeur.

L'employeur n'a pas une obligation de moyens mais une obligation de sécurité de résultat qu'il s'agisse de télétravailleurs ou d'agents en présentiel. En cas d'accident ou de maladie en lien avec le travail le juge recherchera si l'employeur a bien respecté son obligation de sécurité et mis en place les mesures de prévention nécessaires.

Dans le cadre de son droit de visite des locaux de travail (article 52 du décret no 82-453 du 28 mai 1982) le CHSCT peut réaliser une visite au domicile du télétravailleur avec son accord.

## La bataille du télétravail !

Avec la crise sanitaire, le télétravail a connu un fort essor à la DGFIP. Cette modalité de travail rencontre un franc succès par celles et ceux qui la pratiquent et permet, a priori : plus de souplesse dans l'exercice de ses missions, une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et la réduction des temps de trajets.

Cependant, cette organisation du travail génère aussi de nombreux risques. Pour Solidaires Finances Publiques, le télétravail ne doit en aucun cas se substituer au travail en présentiel.

**Pour assurer l'accès au télétravail dans les meilleures conditions possibles, Solidaires Finances Publiques revendique des mesures fortes :**

- La fourniture d'un poste de travail complet par l'administration : un ordinateur récent d'un minimum de 15" avec un double écran, une station d'accueil, une imprimante, un scanner, un clavier, une souris, une chaise ergonomique, un repose pieds (n'hésitez pas à les demander !!!)

4

- La prise en charge des coûts : électricité, abonnement internet, mise à disposition d'une partie de son logement personnel pour un usage professionnel...

- Une formation en présentiel pour les agents
- Une formation en présentiel pour les chefs de service sur l'encadrement distancié
- La prise en compte réelle du télétravail dans l'organisation et le fonctionnement des services
  - L'accompagnement des télétravailleurs en matière de santé et de sécurité au travail
  - Un droit à la déconnexion ;
  - La justification des motifs de refus des demandes de télétravail

Par ailleurs nous rappelons que le télétravail ne doit pas se substituer à des droits statutaires : gardes d'enfant malade ou bien congés de maladie.

De plus, les personnels nomades n'ont pas à se déclarer comme télétravailleurs dans SIRHIUS, aucune pression ne doit être exercée à leur encontre, ni par les chefs de service, ni par les services RH.

## La grande gagnante

Le télétravail pourrait être vu comme une nouvelle organisation du travail gagnant/gagnant malheureusement comme à son habitude notre administration a réussi à faire pencher la balance en sa faveur et donc au détriment de ses agents.

En effet si le télétravail est encore sur la base du volontariat, son cadre légal n'est toujours pas clairement défini et les conditions matérielles de travail reposent sur la débrouillardise et l'organisation personnelle de l'agent (just do it !).

Ce nouveau mode d'organisation du travail amène à repenser les organisations spatiales et notre crainte est de voir disparaître des espaces de travail individualisés au profit du coworking ou espaces de travail partagé (avec des économies budgétaires sur les loyers à la clé et la mise en place d'une flexibilisation de nos missions à la DGFIP). La Direction a indiqué que si l'objet du télétravail n'était pas de faire des économies, il sera certainement tiré un bilan de cette évolution dans un futur proche. Tiens, tiens...

Le télétravail s'intègre ainsi parfaitement aux réformes structurelles et organisationnelles engagées par la DGFIP (NRP, démétropolisation, fusions de services,...). Sur ce point, la crise sanitaire aura permis de gagner 10 ans sur sa mise en place.



# "LE CONFLIT DE CANARD"



EDITION SPECIALE  
TELETRAVAIL - 05/2021

« Mensuel à périodicité variable de SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES des Landes »  
écrit et édité par le Bureau de section et tout militant désireux d'y participer...

## Télétravail, je t'aime ! moi non plus !

### Edito:

Jusqu'à une période très récente, le télétravail était en phase de déploiement au sein du ministère et en était à ses balbutiements. La crise sanitaire liée à la Covid-19 a contraint les employeurs publics et privés (pour éviter la propagation du virus) à limiter la présence des salariés sur les lieux de travail. En conséquence, un grand nombre d'agents a été contraint de travailler à domicile de façon précipitée et dans l'urgence. Les militants de la section des Landes ont donc décidé de s'emparer du problème et de vous proposer une synthèse de la situation.

Le télétravail à domicile n'est pas à confondre avec le travail à distance (sur un autre site administratif) ou le travail nomade (vérificateurs, géomètres). Il n'est pas un droit, il s'agit d'une modalité d'organisation du travail qui permet à un agent d'effectuer certaines tâches qu'il faisait dans les locaux de l'administration au sein de son domicile.

Après le cadre réglementaire, Mme MICHUPOUY vous parlera de vous (enfin un sujet qui vous passionne...!). On s'interrogera ensuite sur les grands gagnants du télétravail.



SUIVEZ-NOUS SUR FACEBOOK : "Solidaires Finances Publiques 40"

ou sur notre site internet : <https://sections.solidairesfinancespubliques.info/400/> 1



## Ce que dit le Droit

### Article L1222-9

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (VD)

I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

### II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

**La demande de Télétravail doit se faire par écrit, la réponse aussi. En cas de refus, confiez la réponse écrite au syndicat pour intervenir devant la direction.**

### III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

### article 133 de la loi DU 12 03/2012 :

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 49

Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats.

Un décret en Conseil d'Etat fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail et les conditions dans lesquelles la **commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail** ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

## Mme Michupouy



Suite à la recrudescence du nombre de télétravailleurs au sein de la DGFIP, Mme MICHUPOUY s'est déguisée en Jean-Pierre PERNOD-RICARD pour recueillir le ressenti des différents acteurs de cette nouvelle organisation de travail. Elle a mis son plus beau chapeau, chaussé ses gros godillots et pris son nouveau micro. Elle vous livre le résultat de son enquête réalisée dans les Landes et dans d'autres départements.

### Télétravailleur au centre de PANDENLEUY :

J'aime :

- ne pas avoir à faire les trajets (économie de temps, économie d'argent et moins de fatigue)
- travailler dans le calme et être plus efficace
- ne plus porter le masque
- la sécurité de rester chez moi en période de pandémie



Je n'aime pas :

- l'isolement psychologique et la casse du collectif de travail
- mes conditions de travail matérielles inadaptées (je n'aime pas travailler sur le tabouret de ma cuisine, ni encombrer ma table de salon)
- me sentir coupable de faire une pause
- avoir des difficultés à concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale
- avoir des horaires fixes, définis d'avance.
- que mon chef me soupçonne de ne pas travailler assez quand je suis à la maison
- les frais supplémentaires d'électricité et d'eau
- la monotonie des tâches télétravaillables
- la déperdition de l'information au sein de l'équipe
- ne pas disposer du même équipement matériel qu'au bureau (téléphone, imprimante, double-écran, connexion réseau)
- la pression que je m'impose pour justifier le travail effectué

### Non-télétravailleur au centre de KOMPADENLEUY :

J'aime :

- rien



Je n'aime pas :

- la dégradation des rapports dans l'équipe
- les problèmes de mutualisation, de partage et de coordination
- l'accroissement de mes tâches de gestion qui ne sont pas prises en compte par mon chef de service
- être davantage sollicité pour gérer le courrier, répondre au téléphone, et assurer la réception du public
- les problèmes de formation, notamment pour le tutorat des nouveaux
- qu'on me prenne pour le secrétaire de ceux en télétravail

### Chef du service THUTEY-BIENRINSEYLEUY :

J'aime :

- car la DG a dit que le télétravail c'était bien et donc je suis d'accord
- l'aspect écologique du télétravail (moins de voiture, moins de papier,...)
- le confort de travail (calme et moins sollicité)
- car il favorise l'autonomie des agents

Je n'aime pas :

- l'absence de formation au management adapté au télétravail
- la difficulté à organiser et répartir les missions du service
- solliciter en priorité les agents qui sont en présentiel
- la difficulté à maintenir le lien avec le télétravailleur sans susciter une impression de flicage
- le télétravail sur 5 jours
- le report des tâches sur les agents présents

Ces retours d'expérience montrent que le télétravail se révèle complexe au niveau des relations sociales et nécessite une mise en œuvre "réfléchie" de la hiérarchie ; Elle doit trouver les moyens d'organiser la vie des services en tenant compte de ces nouvelles formes de travail tout en respectant le collectif.