



Avignon, le 03/02/2021

## COMPTE RENDU DU GT TELETRAVAIL DU 01/02/2021

Lors du dernier CTL, nous avons demandé la tenue d'un CTL et d'un CHS-CT spécifiques pour traiter de la question du télétravail. Cette demande a été acceptée par la Direction, qui a décidé d'y adjoindre en amont un groupe de travail (GT).

Ce GT était composé d'un panel d'agents et de chefs de service en plus de vos élus du CHS-CT. La Direction a listé 4 familles thématiques, comprenant elles-mêmes plusieurs questions. (voir dossier Relevé des propositions du GT).

Ce GT se doit d'être un plus pour nos futurs travaux en instance, mais il ne doit pas se substituer au dialogue social. En effet, nous ne connaissons que trop bien le piège tendu par l'Administration qui va puiser dans tous les GT ce qui va dans son sens, puis s'en servir pour « museler » tout discours contradictoire.

Non, le but d'un GT, c'est bien de pouvoir laisser libre expression à tous les acteurs concernés par le sujet. Il relève ensuite de la responsabilité de l'administration, en concertation avec vos représentants, de faire les choix les plus éclairés pour garantir un cadre sécurisé pour cette nouvelle méthode de réalisations de nos missions qu'est le télétravail.

4 thèmes étaient donc au menu, s'articulant autour de notions matérielles, humaines et organisationnelles.

1/ Côté équipement, le constat est partagé : il faut le meilleur matériel possible, se rapprochant, voire égalant, l'installation en présentiel. Un constat pouvant paraître évident, certes, mais qui est tributaire de la capacité d'installation du télétravailleur. Entre disposer d'un coin de table dans son appartement où d'un bureau parfaitement adapté au télétravail, la donne est bien différente.

La Direction met à l'étude la fourniture de matériels complémentaires comme des valises à roulettes ou des sacs à dos.

En ce qui concerne les fauteuils ergonomiques la question est complexe car il faut faire attention à préserver au maximum les troubles musculo-squelettiques (TMS) comme le mal de dos, de cervicales, les tendinites, tout en évitant que le matériel de télétravail ne devienne trop envahissant, en particulier pour les agents ne disposant pas d'une pièce dédiée. Le seul sujet tranché est le fait que les agents disposant d'une prescription du médecin de prévention pour un fauteuil particulier au bureau peut en obtenir un pour un fauteuil pour télétravailler.

2/ Côté cohésion de groupe : c'est là que les vraies difficultés commencent. La cohésion d'équipe dépend de tous. Le GT a proposé plusieurs pistes tournant autour du cadencement des comptes rendus (CR) et réunions préparatoires. Un rythme hebdomadaire semble adéquat pour les CR, mais la remarque a été souvent faite d'éviter tout ce qui peut être assimilé à du « flicage ». L'importance d'un planning tant présentiel que fonctionnel, associé à un pilotage fin, a été également abordé (rotations, congés...etc...) ; il en va de l'équité de traitement entre tous les collègues, télétravailleurs ou non.

La question du contact est tout aussi importante. La proposition de création d'outils applicatifs de communication en temps réel semble recueillir de nombreux suffrages.

Ici, la distinction entre télétravailleurs à 100 % (fragiles) et les autres a été faite. Pour les premiers, il a été abordé les problématiques d'éloignement et d'implication. Ainsi, un chef de service a évoqué le cas d'un de ses agents contraint au télétravail, car fragile. Cet agent a pu être positionné comme référent d'autres agents moins expérimentés malgré son éloignement. Cet exemple montre bien que télétravail et implication dans l'équipe sont tout à fait compatibles.

Pour les autres, le rythme d'au moins un à deux jours en présentiels est ressorti des débats, ainsi que l'importance d'une rotation des télétravailleurs, tout particulièrement en temps de crise.

Enfin, l'importance de ne pas cantonner les télétravailleurs à des tâches monotones et répétitives a été soulevée.

3/ Côté isolement et risques psychosociaux (RPS) : l'isolement du télétravailleur et la surcharge de travail qui peuvent se déporter tant sur les télétravailleurs que sur les agents en présentiel a été remarquée. Ainsi, la primauté de la confiance entre tous a été posée.

Les questions de temps de travail (du télétravailleur), de déconnexion ont été abordées. La question du contact hors équipe de travail a été posée (intervention de l'assistante de prévention, de l'assistante sociale). Rappel a aussi été fait que les télétravailleurs ne doivent pas hésiter à contacter la médecine de prévention pour toute question, comme l'éventuel retour partiel en présentiel. En effet, ce retour est conditionné de manière exclusive à l'accord du médecin de prévention, et de lui seul !

Les risques psychologiques ont été abordés et des pistes de réflexion s'articulant autour d'intervenants plus spécialisés sur ces questions devront être certainement recherchées (en plus des plate-formes d'appel). Le rôle des élus du CHS-CT a été abordé ; notamment par le cadre de contact en visioconférence avec les télétravailleurs.

4/ Côté organisation de travail et relation de confiance : Il a été constaté que cette organisation diffère entre les périodes de crise comme celle que nous traversons, et les périodes « normales ». Plus le nombre de télétravailleurs est important, plus l'organisation de travail se complexifie. L'importance de l'identification claire des missions prioritaires a été soulevée. En période normale, est revenue la question d'un réglage fin et pertinent des tâches et du planning des équipes. Les problématiques de rotation entre télétravailleurs, les missions pouvant être confiées aux télétravailleurs, la juste répartition des missions entre télétravailleurs et présentiels, le partage des tâches d'accueil (physique, téléphoniques, mails, e.contact...etc...) ont été détaillées.

L'importance de la communication a été souvent citée. Des demandes d'applications de « tchat » sont proposées (déjà testées par certains collègues avec succès).

Toutes les questions et pistes de réflexion évoquées dans ce GT seront reprises en synthèse et les réponses apportées par la Direction seront soumises au CTL du 5 février d'abord, puis lors du prochain CHS-CT.

En conclusion de ce GT, nous avons pu nous assurer que la parole a vraiment été libre, tant le matin avec les agents du panel, que l'après-midi avec les chefs de service. Toutefois, nous avons vite relevé, comme nous le craignons, que la frontière entre l'envie individuelle et la responsabilité collective était floue et sujette à de nombreuses incompréhensions et interprétations. Et c'est là que vos représentants vont intervenir, au travers des instances tant départementales que nationales, pour que le cadre organisationnel du télétravail soit clair, équitable, sécurisé et profitable à tout notre collectif de travail. Sans collectif, l'individu ne peut pas s'épanouir. Et sans individus épanouis, point de collectif.

L'exercice est complexe, mais il en va de notre responsabilité, à toutes et tous, de parvenir à trouver les bonnes réponses.

Notre avenir en tant qu'agents de la DGFIP en dépend, tant nous pressentons que cette nouvelle méthode de travail recèle autant de douceurs que de poisons mortels.