



Réunion « Télétravail » du 05/02/2020

Participants : Laurent GRELAUD, Chef de la Division RH

Marinette LOIACONO, Adjointe

Pierre-François OHL, CGT FP76

Hervé PINEL, FO

Marie-Laure GAUDUCHEAU, CFDT

Vincent DELISLE, Solidaires

Avant toute chose, la CGT regrette que ce sujet, qui touche directement l'organisation des services et les conditions de travail des agents, n'ait pas fait l'objet d'un débat en Comité Technique Local. Pour autant, la CGT a accepté de participer à cette réunion informelle dans le but de porter les revendications des agents et de rendre compte de la mise en place de cette nouvelle modalité de travail.

En liminaire, Laurent GRELAUD a exprimé un véritable *satisfecit* sur la mise en oeuvre du télétravail dans le département, confirmant en cela le bilan qui a été dressé au niveau national lors d'un Groupe de travail du 04/10/2019.

Il a ainsi affirmé que les aspects techniques (matériel, informatique) n'avaient posé aucune difficulté, et que les retours des agents télétravailleurs et de leurs chefs de service ne faisaient état d'aucune réserve.

Le dispositif semble donc fonctionner d'autant mieux qu'aucune convention n'aurait été interrompue en cours d'année.

Quant à la campagne 2020 d'accès au télétravail qui a eu lieu fin 2019, elle a permis à une 100aine d'agents de candidater : 40 de ces demandes

concernaient des renouvellements, 49 nouvelles demandes ont été acceptées, et 11 agents se sont vus refuser le bénéfice du télétravail.

Aucun agent en télétravail n'a demandé à télétravailler sur 3 jours/semaine.

Quant aux proportions par catégorie (au niveau départemental) :

- 46% de B (contre 39% au niveau national)
- 30% de A (contre 38% au niveau national)
- 20% de C (contre 16% au niveau national)

Précisons que notre département compte 2 télétravailleurs pour raisons médico-sociales (ces demandes restent traitées au fil de l'eau et peuvent être examinées hors campagne).

Le motif de refus principal reste l'incompatibilité avec les fonctions exercées (ou applications non disponibles à distance) ; mais d'autres raisons ont pu conduire la direction à empêcher l'accès au télétravail (comme l'insuffisance professionnelle ou les raisons qui poussaient l'agent à demander à travailler de son domicile). Un chef de service s'est également vu opposer un refus.

La CGT a insisté pour avoir l'assurance de notre DRH que les agents qui se sont vus refuser le bénéfice du télétravail ont été informés des voies de recours qui leur sont offertes (recours hiérarchique + CAPL).

Nous avons également obtenu l'assurance que, malgré l'organisation d'une campagne d'accès au télétravail, aucun agent qui justifierait d'une situation particulière ne se verrait opposer un refus d'examen de sa demande en cours d'année (même s'il ne peut pas justifier d'une raison médico-sociale).

La CGT a aussi souhaité savoir si les collègues de la RH qui étaient en charge de la conduite de la campagne Télétravail avaient rencontré des difficultés particulières. Rappelons que le service RH est aussi impacté que tous les autres par les restructurations insensées et les destructions d'emploi. Or une

nouvelle campagne annuelle implique une charge de travail supplémentaire pour des collègues déjà très sollicités.

Pour le reste, la CGT a demandé que lui soit communiquée la convention actuellement en vigueur.

Signée par l'agent, le chef de service et la direction, elle donne un cadre contractuel aux relations entre le télétravailleur et l'administration. C'est pour cela que la CGT a veillé (lors de la phase d'expérimentation) et veille toujours (maintenant que le dispositif mis en place est en phase d'expansion) que les clauses de ce contrat n'exonèrent pas l'Administration de ces obligations légales et réglementaires issues du Statut de la Fonction publique et du Code du Travail (pour la seule partie relative à la santé et aux conditions de travail).

Rappelons également qu'un décret à paraître en mars 2020 devrait organiser de manière plus souple le recours au télétravail et ouvrir plus de possibilités quant aux lieux à partir desquels un agent pourrait télétravailler...

Les organisations syndicales (CGT en tête) ont ainsi souhaité mettre en perspective le Télétravail, le travail à distance (dispositif qui permet de décorrélérer la localisation géographique de l'agent de la structure pour laquelle il réalise une activité donnée), et les réformes passées, en cours, et à venir (dont le Nouveau Réseau de Proximité...)

La CGT veillera à ce que ces nouvelles formes de travail soient une possibilité pour toutes et tous mais une obligation pour personne !