

Collectif des Services Publics, de l'UD76.

Compte-rendu de la journée d'étude sur le télétravail du 12 octobre 2020.

38 présents.

Matin : 9h – 12h30.

Echanges sur la réalité du télétravail dans les différents services publics du département.

Introduction par Fabien (FAPT). Texte complet en pièce jointe.

Pôle Emploi : accord QVT déjà existant qui encadrait le télétravail / 1 à 2 journée par semaine, jusqu'au 31 août. En cours de renégociation. Attention : la direction essaie d'imposer les journées télétravaillées en fonction des besoins du manager et pas sur une journée fixe. A l'occasion du confinement, le télétravail est généralisé : dotation en matériel informatique. Grandes disparités liées aux conditions matérielles dans lesquelles on télétravaille : les personnes seules se sentent isolées, il y avait des tensions à la maison (2 à télétravailler avec les enfants), la direction a ajouté des activités qui n'étaient pas télétravaillables avant (rencontres avec les chercheurs d'emploi). Il faut revendiquer un bureau pour la maison. On a 100 euros de compensation, chèques resto et primes de déplacement n'ont pas été enlevés. On a la possibilité de revenir sur site si on n'est pas à l'aise en télétravail. Direction frileuse pour développer le télétravail : elle trouve que les salariés moins productifs. Ceux qui choisissent le télétravail le font pour limiter les déplacements et pour améliorer la vie familiale. Accueil physique des chercheurs d'emploi: peu d'agents veulent le faire, d'où tension entre agents pour éviter ce poste. Et, autre conséquence, un service détérioré aux usagers. Plus difficile d'évoluer sur son poste quand on est en télétravail.

FAPT : télétravail déjà existant, chez les cadres. Avec le confinement, le télétravail a été organisé dans le désordre et la précipitation, avec des logiciels qui dysfonctionnent. Parmi les agents de la Poste, il y a un groupe avec convention ET un groupe soumis à d'autres règles moins protectrices. La direction veut maintenir ces deux statuts, avec des droits différents. Pour ceux qui travaillent dans le cadre de la convention ils reçoivent 6 euros pour compensation/mois ou 300 annuels. Le télétravail, c'est très différent selon qu'on a une pièce dédiée ou qu'on travaille sur un coin de la table, avec les enfants. On est passé à une organisation par objectifs, donc augmentation du travail. **Revendiquer déconnexion automatique des logiciels.** Question de notre syndicalisme : le travail se déplace hors de l'entreprise (espace coworking ou seul à la maison). D'où notre difficulté à maintenir le lien avec tous les

salariés. Il faut maintenir le travail collectif dans le syndicat. La direction interdit de mailer les tracts sans l'accord du salarié.

Territoriaux Caudebec-lès-Elbeuf : avant le confinement, le télétravail n'existait pas. Mis en place dans le désordre. Pas de matériel fourni aux agents. Le télétravail a duré jusqu'en août. Il faut demander un protocole pour encadrer le télétravail. Il y a le problème des collègues en zone blanche. Des agents veulent revenir sur lieu de travail. Pas de chèque restaurant quand on est en télétravail.

CPAM Rouen : 3 sites, 650 salariés, 60 télétravailleurs avant le confinement. Télétravail jusqu'en août. Puis mis en place correctement avec matériel fourni. 283 demandes de télétravail aujourd'hui. En open space. Les collègues sont motivés par la peur de la contamination, la mauvaise ambiance au boulot pour d'autres. Avec le télétravail, les horaires sont passés de 7h-18h à 7h-20h. Il y a un nombre de connections maximum. Des salariés favorables à ça. Pour l'activité syndicale, on a un blog CGT, on n'a pas le droit d'utiliser le mail professionnel. Attention aux fermetures d'agences et au télétravail forcé.

Orange : 85% d'agents en télétravail pendant le confinement. Jusqu'au 31 août. Mais des salariés ne veulent pas reprendre sur site, d'autres si. A cause du télétravail, le travail syndical est difficile. Le passage au CSE a diminué le nombre de militants déchargés, on n'a pas le droit d'utiliser le mail professionnel, le passage dans les services est parfois inutile puisqu'il n'y a presque plus personne. Quelle forme donner au travail syndical quand les lieux de travail disparaissent ou s'atomisent. Le blog, Facebook sont parfois nos uniques outils de communication avec les salariés. Avant, 3 à 5 % télétravail. La direction essaie de supprimer les boutiques. Accord télétravail déjà existant. Négociations pour son évolution ont été différées. Probablement avec droits diminués. Deux statuts : accord déjà existant et nouvelle formule. Nouveau site à Orléans : 4m² par salarié parce que la direction espère que tous les salariés ne seront pas sur site et télétravailleront.

DREAL (direction régionale de l'équipement, aménagement, logement): accord déjà existant, une journée/semaine. Pendant le confinement, 80% en télétravail. Aujourd'hui, 167 agents demandent à télétravailler. Femmes très majoritaires (61 sur 93 télétravailleuses catégorie B). Au départ, le télétravail était pour ceux qui habitaient loin et/ou qui avaient des problèmes de santé. Aujourd'hui, c'est différent. Avant, c'était une journée au forfait. Aujourd'hui, on peut aller jusqu'à 3 journées. Sur site, cela mène à une détérioration de la convivialité, à la baisse des échanges d'informations entre agents. Syndicalisation et contacts plus difficiles avec les agents. Réduction d'effectifs à prévoir.

CARSAT : agents pas formés pour le télétravail. Certains ont été déchargés de toute activité pendant le confinement : des agents l'ont mal vécu. Cas de violences conjugales aussi. **On a élaboré une liste des risques liés au télétravail. Nous la demander si vous la souhaitez.** Problème possible: la direction peut considérer que si tu as la jambe dans le plâtre, tu peux toujours télétravailler. Vie syndicale s'est poursuivie via visioconférence. La direction veut imposer des horaires variables. A Caen, locaux sont trop petits : la direction compte sur le télétravail pour que tout le monde rentre. On a une liste whatsapp CGT pour communiquer et s'organiser pour parler d'une seule voix au CSE. Tout numérique à la CARSAT : pas de papier. Si un document est envoyé par la poste, il n'est pas traité en priorité. Le numérique, c'est mieux pour salariés, c'est pénalisant pour une partie des usagers.

Entreprise pharmacie, Gd- Quevilly : 2 X 330 sur 2 sites industriels. Peu de télétravail sur ces sites-là. Le site administratif est à St Cloud: télétravail bien accueilli. La direction y voit deux avantages : elle peut recruter des salariés qui habitent à l'autre bout de la France + baisse du coût des locaux. Aujourd'hui, le télétravail reprend sur les 2 sites industriels à cause de la covid, 1 ou 2 jours semaine. Maux de tête à cause du masque toute la journée. Mais la direction ne veut pas 100% de télétravail et elle choisit qui fait du télétravail.

GREFF, Gd Quevilly (métallurgie): 500 salariés en France, 100 000 dans le monde. Accord télétravail signé il y a 4 ans. Il concernait les services achat, commerciaux, comptabilité. Suite à la mise en place de ce télétravail, le site à la Défense a fermé, et les salariés restants ont été répartis dans les autres sites en France. 57 salariés en télétravail sont poussés vers la porte.

SDIS: il a fallu un mois et demi pour avoir du matériel, récupéré ici et là. Télétravail assez mal vécu. La direction a manqué de confiance : une visio était organisée à 18h pour vérifier si les agents travaillaient. On a utilisé les téléphones personnels, il y a eu un mélange des vies personnelle et professionnelle. Expérimentation jusqu'au 31 décembre : 1 journée non déterminée par semaine, il faudra donner le contenu de sa journée à la direction et un compte-rendu ensuite. Un groupe de travail est en place pour élaborer un protocole qui entrerait en vigueur le 1^{er} janvier.

CHU : il n'y a pas d'accord pour encadrer le télétravail au CHU. Avant confinement, télé-médecine, prise de rendez-vous, formation des personnels, administratifs. Aujourd'hui, visites médicales en visio et auto-formation en ligne, former en réanimation en 48h (danger patients et détresse des collègues, prise de risque pour patients).

FAPT : un 2^e accord est en cours de négo. Avant, on nous disait pas de télétravail possible à la Banque Postale. Maintenant si : mais on est équipé d'ordinateurs portables alors que normalement on travaille sur double écran. Grâce au syndicat, on a remédié à ça. Les téléphones professionnels ne sont arrivés que la semaine dernière. Pression : si tu ne veux pas utiliser ton téléphone personnel, pas de télétravail autorisé. Géré par flux, entre 7h30 et 19h. Les cadres supérieurs ont droit au télétravail. Les managers de proximité / chefs d'équipe n'ont pas droit au télétravail alors que les équipes sont dispersées entre maison et site.

FAPT : la boîte en a profité pour tester des opérations en tout automatisé ou par des intérimaires. Sous-traiter des services. Inégalité d'accès aux prestations sociales. Attaque sur l'emploi à prévoir. Activité syndicale quasi nulle sur sites isolés. A la fin de l'été, le syndicat a mené une consultation. On a reçu 120 réponses (sur 1200 agents) : beaucoup insistent sur les conditions de travail et sur le **contenu** du télétravail et le **sens** donné au télétravail.

Territoriaux Tourville-la-Rivière : à la mairie, avant le confinement, il n'y avait pas d'accord signé, sauf pour quelques personnes. Pendant le confinement, le matériel a été fourni. Le télétravail, c'est une galère quand les enfants sont là. Explosion des horaires pour gérer vie familiale et vie professionnelle.

Santé, Le Havre : pas de matériel fourni, pas de sécurité informatique pour les dossiers des patients. Groupe whatsapp a été créé. Pression des collègues pour basculer le téléphone professionnel vers le téléphone personnel. Brouillage total entre vie privée et vie professionnelle. Dossiers professionnels ont été mis sur GoogleDrive, sans sécurité.

Territoriaux, mairie de Fécamp : pendant le confinement, on a travaillé avec notre matériel personnel, charte en cours de négociation. La direction ne nous fait pas confiance quant à ce qu'on fait pendant le télétravail.

Après-midi : 13h30-16h.

Quelles revendications porter sur le télétravail ?

Introduction par Fabien : voir en pièce jointe.

Propositions faites au cours de la discussion :

- Recenser les accords déjà signés, chartes à venir, discussions en cours.
- Être équipé pour répondre aux attentes des salariés.
- Se préoccuper des conditions de travail mais aussi du contenu du télétravail.

- Alimenter le groupe de travail confédéral pour les négociations au niveau national.
- Besoin d'encadrer le télétravail : nécessité de défendre le droit syndical, de conditions de travail, conquérir de nouveaux droits, récupérer les gains de productivité faits par l'entreprise grâce au télétravail, en salaires et en temps de travail.

Education nationale : l'accord existant (ANI) date de 2005. Certaines de ses dispositions, reprises dans la loi du 22 mars 2012 sur la simplification du droit des entreprises, figurent dans le code du travail. D'autres ont été supprimées en cours de route par les ordonnances Macron de 2017. C'est notamment le cas de la question du remboursement des frais engagés en télétravail. La question du volontariat est primordiale : le télétravail ne peut pas être une obligation.

Orange : l'accord oublie comment s'organise le travail en dehors du télétravail. L'accord doit se penser de manière globale, en ayant en tête les répercussions pour ceux qui ne télétravaillent pas. Il faut qu'on se demande ce qu'un accord sur le télétravail peut amener en terme d'améliorations de conditions de travail, pour tous. Attention, il y a des accords de gré à gré entre agent et employeur. On doit avoir des incontournables pour s'engager dans des négociations. Il faut débaptiser « risques psycho-sociaux » les appeler « risques managériaux » (la responsabilité est celle de l'employeur).

Industrie pharmaceutique : dans les incontournables, il faut le droit à la déconnexion, y compris pour ceux qui sont sur site.

FAPT : il faut des avancées pour tous, pas seulement pour les télétravailleurs. On n'a plus de cadre horaire (les 35 heures ont explosé). Il y a des risques d'opposition entre les travailleurs et télétravailleurs. L'employeur doit poser les limites, ça ne peut pas être un choix individuel : l'amplitude horaire et la déconnexion automatique doivent être encadrées. Détournement du droit à la déconnexion par l'employeur : à la fin des courriers professionnels, la direction ajoute un message qui te donne la « liberté » d'y répondre ou pas. L'employeur se dédouane.

Pascal Morel (Secrétaire UD) : sortir un 4 pages pour diffuser nos positions sur le télétravail. Pendant le COVID, la Chine et La France ont gagné en productivité plus que tout autre pays.

FAPT : le télétravail paraît être une réponse à des problèmes créés ou accentués par la disparition des services publics : crèches, transports publics de proximité. Imposer que tous les travailleurs bénéficient du plus haut niveau du futur ANI : pas de distinction entre anciens et nouveaux télétravailleurs.

Territoriaux, Caudebec-lès-Elbeuf : attention à la division entre travailleurs et télétravailleurs, entre les métiers intellectuels (qui peuvent être télétravaillés) et travailleurs manuels ou d'aide à la personne (télétravail impossible).

FAPT : difficulté de réunir les adhérents et à rencontrer les salariés. On a besoin du soutien des salariés sur le télétravail.

CARSAT : on est 4 jours / semaine en télétravail. Comment faire du travail syndical ? Faire des visites chez les gens pour voir si les agents ont de bonnes conditions de travail chez eux.

Pôle Emploi : prise en compte des accidents du travail (question des horaires).

Education nationale : attendre que l'ANI soit signé avant de se lancer dans une négo locale, ne pas se laisser imposer le calendrier par l'employeur. Le patronat dit qu'on n'a pas besoin d'ANI justement parce qu'il y a des accords locaux.

Parmi les incontournables à revendiquer pour signature : s'assurer que les employeurs

- Prennent à leur charge le coût du télétravail (ordi, fauteuils, fournitures, abonnements, fluides, ...).
- Garantissent notre santé (évaluation des risques professionnels, organisation et ergonomie du poste de travail, amplitude horaire, charge de travail, etc).
- Assurent le maintien des collectifs de travail.