



Compte-rendu

Comité technique central des DDI

du 17 avril 2018

Présidé par le SGG, avec un seul point à l'ordre du jour initialement programmé au CT-C du 29 mars et reporté du fait de l'absence de consultation préalable des comités techniques des ministères impactés : arrêté et la note de service portant application aux services régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans ces structures.

Les textes...

La CGT a interpellé l'administration (SGG/DSAF, Affaires sociales, Equipement) sur différents points :

- Quid de la prise en charge du surcoût éventuel d'assurance habitation et plus largement de tous les coûts liés au télétravail restant à la charge des agents (surcoûts de consommation électrique ou de l'abonnement internet) ?

Maintien d'une réponse négative de l'administration concernant le premier point, iniquité de traitement par rapport aux salariés du privé au regard des obligations imposées par le Code du travail s'agissant du second point.

- Les accidents du travail (AT) seront-ils pris en compte selon les mêmes modalités que sur site ? Mise en place d'enquête par exemple...l'administration répond qu'il n'y aura pas de différence de traitement.

La CGT reste circonspecte face à cette réponse au regard des difficultés à faire reconnaître un accident de travail lorsqu'il survient sur un site administratif.

- Les stagiaires dits "Sauvadet" ne doivent pas être soumis au même refus de télétravail imposé aux agents en cours de titularisation qui après concours sont nouvellement affectés sur leur poste. Les "Sauvadet" justifient quant à eux d'au moins 6 ans d'ancienneté et certains sont déjà en télétravail.

L'administration refuse de distinguer les différentes positions de stage. Cette modalité serait selon elle trop complexe. Les stagiaires Sauvadet sont pourtant toujours bien identifiés dans les services...

- L'appréciation de l'aspect "télétravaillable" ou non d'un logiciel ne doit pas être laissée à l'arbitraire des services. Il l'est ou il ne l'est pas sur tout le territoire.

L'administration botte en touche, se cachant derrière la variabilité de la sécurité des systèmes ...

- Les modalités de vérifications de la qualité du poste de travail à domicile (prérogative du CHSCT, de l'ISST et du médecin de prévention) ne peuvent être présentées comme une inspection.

Pour la CGT, il s'agit d'une démarche de prévention, au service de la santé des télétravailleurs. Les services des ministères sociaux vont reformuler les préconisations dans le sens demandé par la CGT.

- Les résultats de l'enquête diligentée dans les services ou plutôt le peu de réponses reçues démontre le souhait délibéré d'un certain nombre de services de ne pas mettre en œuvre le télétravail.
Le CGT rappelle que ce dernier est un droit et qu'il ne saurait être soumis au bon vouloir des hiérarchies.

L'administration a de son côté rappelé que :

- le télétravail ne doit pas être un palliatif pour faire face aux restructurations.
*Le DSAF peut toujours le dire, il n'empêche que la réalité des agents des directions régionales fusionnées n'est pas brillante tant du point de vue des missions, que de la dégradation de leurs conditions de travail (déplacements) et que des atteintes à la qualité des collectifs de travail.
Ce ne doit pas être une nouvelle modalité de travail, qui, in fine, participerait à l'éclatement des collectifs de travail, dans le cadre des économies drastiques recherchées par la réforme de l'Etat « AP 2022 » version Macron !*
- le droit à la formation ne doit pas être remis en cause pour les télétravailleurs.

Le télétravail ... une avancée relative

Cette nouvelle forme de travail appelée à se développer dans les mois et années à venir dans nos services. Elle correspond à une demande croissante des agents : temps de transport à rallonge, équilibre vie privée et professionnelle, problèmes de santé/handicap, contraintes familiales, mais également ambiance dégradée dans les services ...

La CGT doit rester vigilante !

Cette nouvelle forme d'organisation du travail peut poser des difficultés en termes de :

- cohésion des équipes de travail
- risque d'isolement des agents

Ces difficultés peuvent être évitées si la mise en télétravail d'un agent est préparée, accompagnée mais surtout si une relation de confiance est établie et si la défiance coutumière des hiérarchies envers les personnels est abolie.

Outre ces points primordiaux la CGT souhaite attirer l'attention des personnels sur :

- l'exclusion d'office de certains agents particulièrement ceux des catégories les moins aisées : Trop petitement logées, ne disposant pas d'espace dédié répondant aux critères d'ergonomie nécessaires à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de conformité électrique.
*Sur ce point, la CGT rappelle que le décret prévoit la possibilité d'effectuer son temps de travail dans des bâtiments de l'Etat mis à disposition dans les territoires.
L'administration ne peut se cacher derrière son incapacité à fournir le matériel nécessaire alors même qu'elle se doit réglementairement de le mettre à disposition...*

- la mise en avant par l'administration de critères de choix entre :
 - o distance domicile/travail,
 - o articulation vie personnelle/professionnelle,
 - o contraintes familiales,
 - o besoin d'isolement pour des tâches professionnelles nécessitant une grande concentration,
 - o réduction des coûts de transport
 - o l'impact du télétravail au poste de l'agent pour le fonctionnement du service,

Ces critères ne sauraient être acceptables, hiérarchisés ou non, le droit au télétravail n'est pas soumis par la loi à justification préalable.

*Ces critères ouvrent la porte à **l'arbitraire le plus total**. Le système de rotation des bénéficiaires, présenté comme la solution à l'afflux de demandes, ne fera que porter préjudice à une organisation stabilisée du travail au sein des équipes.*

*Et que penser du 4^{ème}... « besoin d'isolement ... et de concentration » il dénote d'un **sérieux problème** dans la conception des locaux et des conditions de travail qui rappelons le, puisqu'il semble utile de le faire, relèvent de la **responsabilité de l'employeur**.*
- L'exclusion des agents stagiaires nouvellement recrutés notamment des travailleurs en situation de handicap.

Le recours au télétravail pourrait être un atout indéniable pour leur insertion professionnelle.

Pour toutes ces raisons, la CGT n'a pu se prononcer favorablement sur cet arrêté et cette circulaire d'application, mais considérant que le télétravail correspond à une demande des agents, elle s'est abstenue.

L'UNSA a voté pour, FO s'est abstenue. La CFDT n'a pas pu voter.

Enfin, il est important de rappeler que les refus peuvent être **contestés en CAP ou en CCP** (art.10 du décret).

N'hésitez pas à informer et contacter vos représentant-e-s CGT.

Restons vigilant-e-s !!