

Le télétravail

Noter de Synthèse des élus CGT au CHS-CT Réunion du 11.06.2020

Pour rappel le télétravail s'organise sur la base du **volontariat des agents**, sur des périodes limitées et de **manière réversible**. L'employeur engage alors sa responsabilité en termes de protection et prévention au même titre que si l'agent exerçait dans les locaux de l'employeur.

Nous venons de connaître une période exceptionnelle qui nous a conduit à étendre le télétravail de manière continue, imposée, à temps plein, et pour tous. Ce contexte particulier a produit une augmentation des risques psycho-sociaux liés à cette organisation du travail.

Dans le cadre du CHS-CT nous devons analyser ces éléments et faire le bilan de cette période pour pouvoir adapter cette organisation du travail et envisager sa généralisation pour faire face aux nouvelles réalités sanitaires dans notre pays. **Nous proposons une démarche de consultation du personnel avec un questionnaire sur les impacts et sur les propositions autour du télétravail. Ainsi qu'un groupe de travail pour aborder notamment :**

Les mesures en lien avec les conditions matérielles et techniques :

- 1 – La question des moyens matériels devra être posée à nouveau. Revoir pour chaque agent en fonction des besoins, les dotations en matériel pour l'exercice des missions en télétravail.
- 2 – Prise en charge des frais liés aux dépenses dues au télétravail. Sous forme d'un forfait de 3 euros par jour de télétravail, d'autres collectivités l'on mis en place de manière satisfaisante (frais électricité, internet, chauffage, eau ...)
- 3– Informer et accompagner l'organisation d'un espace dédié au travail. Etudier et informer sur les questions d'ergonomie, doter les agents qui ont des besoins particuliers de matériels adaptés (claviers, souris, fauteuil ...)

Les mesures en lien avec l'organisation du travail / la prévention des risques psycho-sociaux :

- 1 - Pour respecter l'esprit de la loi, il apparaît nécessaire de réaffirmer la question du volontariat et la réversibilité malgré le contexte particulier. Dans le cadre du déploiement du télétravail, il est impératif de permettre de la souplesse.
- 2– Informer et former sur l'importance du maintien du lien entre les collègues et avec le manager. Repenser et innover en matière de relation au travail et communication intra équipe notamment. Prévenir le risque d'isolement mais aussi réinventer des nouveaux liens pour favoriser l'épanouissement au travail.
- 3 –Temps de travail : conforter la possibilité d'aménagement du temps de travail sur 4 jours
- 4 – Droit à la déconnexion : enjeu majeur, fixer des horaires de travail, des temps de pause et des heures de déconnexion. Information et formation.
- 5 – Information sur les risques psycho-sociaux (stress, charge mentale notamment pour les femmes, pression pour l'encadrement ...). Référence à l'étude faite par le cabinet Empreinte humaine (Cf. écrit).