

Points abordés lors des échanges :

- le droit à la déconnexion : pour les agents et pour les encadrants. Les horaires de travail sont mentionnés sur les conventions. Avec l'application du nouveau protocole, les horaires ne seront mentionnés par écrit. A défaut, ce point sera à voir directement avec le chef de service. Les communications téléphoniques doivent rester dans des horaires raisonnables.

Les participants ont émis le souhait de rendre obligatoire les formations « management à distance » destinées aux chefs de service (comme c'est déjà le cas aux douanes).

- le périmètre du télétravail : Il est indispensable de lister pour chaque poste quelles fonctions sont télétravaillables ou non. Ceci afin d'éviter les refus de télétravail pour incompatibilité avec les fonctions exercées. Il y a toujours une part télétravaillable (au moins sur une journée).

- indemnisation des coûts supplémentaires : le ministère réfléchit au versement d'une indemnité forfaitaire pour couvrir les frais (selon nos dernières informations, issues d'un GT national, ce serait 10 € par mois si 4 jours minimum en télétravail par mois...).

- moyens matériels : les participants se sont tous mis d'accord sur la nécessité de télétravailler à l'aide d'ordinateurs portables performants, d'être munis d'un second écran, d'un clavier et d'une souris, d'un micro casques jabra (indispensable pour participer au visio conférence), smartphones professionnels (les appels du service ne doivent être reportés sur les agents en présentiel).

- le problème des zones blanches : les directions devraient être en mesure de fournir des clés 4G pour les agents désireux de télétravailler mais habitant en zone blanche.

- conserver le lien social et la cohésion des équipes : les agents sont globalement en souffrance de l'absence de relations sociales avec leurs collègues. Ce sentiment concerne les agents en télétravail mais également ceux présents au bureau. De manière générale, les outils de communication en web conférence ne sont pas assez utilisés. Des fiches de procédure devraient être rediffusées pour aider à utiliser les nombreux moyens mis à disposition.

Nous avons longuement débattu sur la manière dont préserver et même améliorer les relations entre télétravailleurs et présents.

- télétravail demandé par médecin de prévention et recours : les prescriptions de télétravail doivent passer par l'assistante de prévention. Les refus doivent être présentés au CHSCT.

Suivi renforcé par le CHSCT lorsque les agents sont en situation de handicap.

- Troubles musculo-squelettiques : l'administration doit, soit financer directement des équipements ergonomiques, soit participer financièrement aux frais d'acquisition d'un siège par exemple.

Si l'agent présente une pathologie, il faut continuer de passer par une prescription du médecin de prévention.

En tant qu'acteur de prévention, le CHSCT va dès cette année faire un achat d'impulsion de valises à roulettes et sacs à dos à destination des agents télétravailleurs et nomades.

- Télétravail et garde d'enfants : les agents doivent être placés en ASA. Pas d'autre choix possible. Le télétravail en mode dégradé ne doit pas être admis.

- Accident du travail : oui en cas de chute à domicile. Mais pas lorsque l'agent se brûle en cuisinant sur la pause méridienne par exemple. La frontière entre les deux est mince. L'étude se fait vraiment au cas par cas.

Si vous avez des questions ou des remarques, n'hésitez pas.

Vos représentantes en CHSCT : Amélie BARDET (titulaire), Karen MALLER (suppléante)