CHSCT PLENIER

Lundi 9 novembre 2020
Délibération Santé & Sécurité au Travail

Télétravail et pandémie COVID 19

La période de pandémie que nous traversons nécessite plus que jamais de généraliser le télétravail, comme l'a indiqué le Président de la République lors de son intervention du 28 octobre 2020 ou le ministre de la Fonction publique dans sa circulaire du 29 octobre 2020.

Le directeur général des finances publiques a bien rappelé dans son message du 29 octobre que toute personne en capacité de télétravailler devra télétravailler.

Le télétravail en cette période de pandémie est le meilleur moyen de protéger les agents.

L'expérience de la première vague aurait dû permettre, aux différentes administrations dans le ressort de ce CHSCT d'anticiper les besoins, de corriger les manques ou dysfonctionnements constatés dans les services, d'élaborer des règles permettant d'assurer les meilleures conditions de travail aux personnes placées en position permanente de télétravail.

Manifestement il n'en a rien été.

Aujourd'hui, nous ne pouvons que déplorer cette impréparation qui ne vous permet pas de vous mettre en conformité avec les orientations gouvernementales.

Concernant les personnes vulnérables, nous vous rappelons que par une ordonnance du 15 octobre 2020, le juge des référés du Conseil d'État a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 qui avait restreint les critères de vulnérabilité à la COVID-19.

Le juge a estimé que le choix des pathologies qui avaient été conservées par rapport au décret du 5 mai dernier n'était ni cohérent ni suffisamment justifié par le gouvernement.

En outre la circulaire de la ministre de la Fonction publique du 29 octobre 2020 précise de manière claire que les agent.es, qui sont dans une ou plusieurs de ces situations à cause de leur état de santé, doivent être placés en télétravail ou en ASA lorsque ce dernier n'est pas possible.

En dépit des notes diverses et des discours rassurants, l'administration n'arrive pas à équiper en matériel informatique toutes les personnes pouvant télétravailler leur permettant ainsi une protection suffisante dans ce contexte d'urgence sanitaire.

Le nombre de portables informatiques est insuffisant, les conditions et les modalités d'attributions constituent des freins, dans un contexte où les CID sont débordés, ils n'arrivent plus à configurer les ordinateurs nécessaires au télétravail.

Vous obligez des agents vulnérables à travailler en présentiel au mépris de leur santé.

Les médecins de prévention de Paris vous ont adressé un message d'alerte le 3 novembre vous informant que :
« La seconde vague de l'épidémie de COVID 19 est particulièrement dangereuse pour les agents vulnérables risquant de déclencher d'emblée une forme grave de cette maladie (liste du HCSP), une activité présentielle est contrindiquée pour eux » .
Ils vous demandent d'adresser « une note à tous les agents en rappelant la liste du HCSP comme vous l'aviez fait lors de la première vague en mars dernier avec les consignes :
- Les agents qui ont déjà bénéficié d'un aménagement dans ce cadre s'adressent à la direction qui les met en télétravail (TT) 5j/5 ou à défaut en ASA au moins en attendant l'équipement pour le télétravail
- Les autres agents vulnérables contactent le médecin via la messagerie en joignant tout document utile ».

<u>Préconisations du CHSCT</u>

- Nous vous demandons d'adresser une note à tous les agents en rappelant la liste du HCSP conformément à la demande des médecins de prévention citée ci-dessus

- Nous vous demandons d'appliquer les recommandations du médecin coordinateur, pour les agent.es vulnérables ainsi que pour les agent.es vivants avec une personne vulnérable et de les mettre en position de télétravail ou en ASA lorsque le télétravail n'est pas possible et ce 5 jours sur 5.

- Nous demandons pour les agent.es, qui bénéficient d'un avis favorable du médecin de prévention qu'ils soient placées en télétravail pour le nombre de jours préconisés ou en ASA.

- pour les agent.es qui peuvent et souhaitent exercer leur mission en télétravail, nous vous demandons d'appliquer les mesures indiquées par le secrétariat général dans le Guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie du COVID-19 (version mise à jour le 2 novembre 2020).

Vous auriez dû tirer les expériences du premier confinement qui a été difficile pour les agent.es mis.es d'office en télétravail 5 jours sur 5 sans aucune préparation à ce nouveau mode de travail.

Vous auriez dû également tirer les expériences du premier confinement et anticiper des règles claires permettant d'avoir un cadre de référence commun pour protéger les télétravailleuses et télétravailleurs et éviter tous risques psycho-sociaux.

Les télétravailleuses et télétravailleurs vont devoir exercer leurs missions à domicile dans un environnement privé.

Pour éviter qu'il y ait des interactions entre la sphère privée et la sphère professionnelle il faut veiller à respecter les temps de travail et les temps de repos.

Préconisations du CHSCT

- Les tâches doivent être clairement identifiées, la charge de travail doit être justement évaluée,
- Les tâches que le télétravailleur ne peut accomplir à distance ne doivent pas incomber aux collègues étant en présentiel au risque de créer de l'iniquité, et réciproquement

- Les échanges professionnels doivent avoir lieu durant les plages horaires,

- Le droit à la déconnexion doit être mis en place pour limiter l'utilisation des outils professionnels en dehors des horaires de télétravail.

- Des pauses régulières doivent avoir lieu toutes les deux heures selon les recommandations du guide du travail sur écran.

En outre, il faut éviter que les personnels en position de télétravail se retrouvent isolés et coupés du collectif de travail. Ce risque existe, et il augmente lorsque le nombre de jours en télétravail augmente.

- L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des télétravailleuses et télétravailleurs qui, rappelons le, sont des travailleuses et des travailleurs à part entière. Il lui appartient donc de revoir l'organisation du travail en intégrant ce risque psycho-social du à l'isolement et les conséquences que cela peut entraîner.

Les coûts induits par le télétravail doivent être pris en charge par l'employeur et non par les agent.es en télétravail.

Préconisations du CHSCT

Nous demandons donc la prise en charge des frais induits par le télétravail au domicile des télétravailleuses et télétravailleurs prenant en compte :

- Les frais du repas de midi,

- La consommation d'énergie (électricité, gaz……)

- Les frais d'accès à internet

- L'assurance du domicile

Enfin, en cas d'accident des télétravailleuses et télétravailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, l'imputabilité de l'accident doit être faite au service.