

Délibération 3.10
Modification du règlement départemental du télétravail

Intervention de Christine MOREL

Voilà un sujet sur lequel on ne peut guère être « Pour » ou « Contre » par principe.

Car s'il répond à un réel besoin pour certaines situations, il peut aussi porter en lui des conséquences fâcheuses pour les télétravailleurs, ceux qui sont sur leur lieu habituel de travail, ou encore sur les collectifs de travail.

En fait, tout dépend du règlement intérieur sur lequel il est autorisé, de la qualité de dialogue social qui permet de fixer ce règlement, et des garde-fous instaurés pour éviter les abus et les conséquences non désirables.

La crise sanitaire et le développement important du télétravail contraint, nous a par ailleurs apporté bien des enseignements pour ne pas nous tromper dans la détermination de ce cadre.

Découvrant notre collectivité, j'ai pris le soin avant d'intervenir aujourd'hui, de me faire préciser les débats antérieurs qui avaient accompagné, avant la crise sanitaire, le premier dispositif autorisant et encadrant le télétravail dans les services départementaux.

D'après ce que je peux en savoir, beaucoup de précautions avaient été prises, avec par exemple la limitation du télétravail à 4 demi-journées au maximum par semaine, sur avis médical ou circonstances particulières.

Notre groupe s'était également assuré qu'un agent placé en autorisation de télétravail pouvait revenir en présentiel à tout moment.

J'ai cru comprendre que les organisations syndicales avaient unanimement soutenu ce premier règlement, finalement adopté par tous les groupes du Conseil départemental.

Or aujourd'hui, à l'occasion de ce nouveau règlement, nous constatons que deux organisations syndicales ont exprimé leur opposition, en mettant en avant des arguments qui appellent ici des réponses précises pour tenter de lever notre incompréhension.

Et tout d'abord concernant la prise en charge des dépenses liées au télétravail pour les agents concernés. Visiblement un accord national non contraignant pour les collectivités locales, prévoit la possibilité d'instaurer une allocation forfaitaire de 2,50 € par jour télétravaillé, avec un plafond annuel de 220 € pour couvrir les frais engendrés.

Il n'est pas repris ici, au profit du maintien des tickets restaurant pour les agents en télétravail... Nous ne comprenons pas. Vous ne proposez tout de même pas de couvrir les frais de consommables, de matériel ou d'énergie par des tickets restaurant ?

De toute façon, un agent qui a le droit au ticket restaurant au titre de son exercice professionnel, doit selon nous en bénéficier qu'il soit à son poste de travail habituel ou en télétravail.

Mais surtout, au regard du faible enjeu budgétaire que représenterait pour la collectivité l'application de cette allocation forfaitaire, pourquoi s'en priver et se priver par la même occasion de la belle unanimité qui avait accompagné le premier règlement ?

Il semble également que la joignabilité et le droit à la déconnexion, précisés à juste titre dans ce règlement, ne soit pas assez précis et que des propositions formulées pour les préciser, aient été ignoré.

Enfin, il n'existerait pas de liste des métiers et des missions permettant de recourir au télétravail au sein de la collectivité. Elle nous apparaît pourtant essentielle pour garantir l'accès à ce droit ?

Quant à l'impact du télétravail sur les collectifs de travail, nous proposons qu'une journée hebdomadaire sans télétravail sans sanctuarisée dans chaque service afin de permettre à tous les agents de pouvoir être potentiellement présents.

Dans l'attente de vos réponses pour fixer notre vote, je vous en remercie par avance.