



L'aiguillon télétaffe

« Entre cracher dans la soupe et se saouler dedans, il y a une limite, c'est le bord de l'assiette » - Albert DUPONTEL



contact@suddepartementnord.org
sud@lenord.fr
03 59 73 58 46
06 95 51 33 60
www.suddepartementnord.org
www.facebook.com/suddepartementnord
@sudcd59

1^{er} numéro
janvier 2021

Le télétravail, confidentiel dans notre collectivité jusqu'en mars 2020, est entré par effraction à la faveur de la crise sanitaire dans nos quotidiens. Le patron affiche sa volonté de le « déployer ». Les agentEs sont contraintEs de travailler de chez eux pour respecter l'organisation du plan de prévention. Notre organisation syndicale, elle, a été contrainte de se coltiner cette question parce que cette organisation de travail s'impose à toutes et tous. Pour autant, n'y-a-t-il pas lieu de prendre du recul pour tenter d'avoir un regard éclairé et rationnel sur ce qu'il se passe, sur les enjeux collectifs et les conséquences du télétravail pour notre service public et notre santé ? La question aujourd'hui n'est pas d'être « pour » ou « contre » le télétravail. Il y a autant de raisons d'être « pour » ou « contre » qu'il y a d'agentEs. Faute de débat collectif, faute de pouvoir toutes et tous nous revoir et analyser ensemble la période que nous venons de vivre, tout nous ramène à des postures et des positions individuelles et dans l'urgence. A SUD, nous faisons le choix d'alimenter la réflexion par cette publication régulière. Nous nous appuyons sur des études, des articles des réflexions et recueillerons vos témoignages.

Y z'en disent quoi les patrons des collectivités du télétravail ?

Dans une étude publiée par « La Gazette des communes » réalisée du 17 juillet au 7 septembre 2020, auprès de 656 répondants (élu, DRH, DGS / DGA, secrétaires de mairie et secrétaires généraux)¹, voici les grandes lignes des principales préoccupations des employeurs de collectivités territoriales dans la période de déconfinement :

- 70% d'entre eux veulent des investissements pour renforcer le parc de matériel, logiciel et la sécurité informatique
- 63% d'entre eux souhaitent une adaptation profonde des habitudes, du fonctionnement et du management de certains services
- 57% veulent identifier les tâches qui, indépendamment de la filière, pourraient être exercées en télétravail

Dialogue social, formation et montée en compétence sont loin derrière, autour de 30%. Ils sont 40% à penser que les protocoles d'organisation du télétravail auront pour conséquence d'accélérer la dématérialisation des procédures internes, **ce qui devrait les inciter à porter une vigilance accrue aux risques psychosociaux.**

Par contre, c'est le scepticisme qui semble l'emporter quant aux prises d'initiatives et d'autonomie des agentEs ; comme pour le renforcement de la cohésion globale de l'organisation et la collaboration entre services. L'éloignement de la collectivité des populations est également un point soulevé.

Pour finir, la rengaine fatigante de la maîtrise de la masse salariale parade à 62% de leurs préoccupations. 54% d'entre eux valident la nécessaire adaptation de nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, management par projets, travail collaboratif...). Et moins de la moitié d'entre eux se préoccupe de la santé et de la qualité de vie des agents au

JE SUIS CONTENT, MON CHEF A FINI PAR ACCEPTER LA SOLUTION TÉLÉTRAVAIL



travail.

Globalement, pas de surprise. Les employeurs des collectivités territoriales sont bien des patrons ! L'ère numérique à laquelle s'ajoute le télétravail est l'occasion pour eux de chercher encore plus de productivité tout en exerçant plus de contrôle. Quid du service rendu au public ? Totalement dématérialisé ?

¹ Baromètre RH – La Gazette – Randstad : <https://www.lagazettedescommunes.com/707907/randstad-teletravail-management-les-agents-tirent-les-lecons-de-la-crise/?abo=1>



Qu'en disent aujourd'hui les études nationales ?

Encore peu d'étude aujourd'hui en France. Même si l'accélération du télétravail lié à la crise COVID amène les chercheurs à regarder de plus près la situation.

Celle de l'institut IPSOS menée d'octobre 2019 à septembre 2020¹ identifie que, pendant le confinement, l'augmentation de la consommation de substances psychoactives est due à 31% à l'isolement, à 30% pour les troubles du sommeil et à 29% aux conditions de travail (charge de travail, relations professionnelles, articulation vie professionnelle – vie privée).

« Le Baromètre T4 Empreinte Humaine sur l'état psychologique, risques psychosociaux & épuisement des salariés français »² signale, plusieurs mois après le 1^{er} confinement, un taux de détresse psychologique de 49%, soit 7% de plus qu'en mai 2020.

La fatigue déjà identifiée vire à l'épuisement émotionnel pour 35% des salariés. Un million de salariés sont en burn-out sévères, avec un risque deux fois plus élevé pour les encadrantEs.

¹ <https://www.ipsos.com/fr-fr/covid-19-isolement-et-conditions-de-travail-favorisent-les-conduites-addictives>

² <https://empreintehumaine.com/barometre-t4-empreinte-humaine-1-3-infographie-sur-letat-psychologique-risques-psychosociaux-epuisement-des-salaries-francais/>

GÉNÉRALISATION DU TÉLÉTRAVAIL...



Et chez nous din'Nord, qu'est-ce qui se passe ?

V oici ce que révèle les enquêtes menées par la DRH sur le télétravail en Décembre 2019 et Juin 2020 dans le Département.

En Décembre 2019, parmi une sélection de 120 « métiers télétravaillables » regroupant 47% des agentEs de la collectivité, seulEs 18% d'entre eux/elles étaient candidatEs au télétravail. Suite au confinement, 200 métiers sont concernés ! Quelle opportunité ! Quel champ d'expérience ! Tous ou presque cobaye ! Mais est-ce devenu viral pour autant ? Sommes-nous devenus accro ?

Les objectifs mis en avant par le patron visant selon lui à concilier vie personnelle et vie professionnelle, à « améliorer la santé et le bien-être » des agentEs (bref reproduire, au sens marxiste du terme, la force du travail), de « moderniser l'administration » (bref nous rendre toutes et tous plus productifs), de réduire la pollution de façon pérenne (bref du greenwashing très tendance) et de « participer à la cohérence interne & adéquation avec les autres politiques et actions du Département » (bref rationaliser notre service public) sont-ils en passe d'être atteints ? Au regard de ce que l'on en sait suite à l'enquête de Juin 2020, le bilan est tout de même moins positif que ce que l'exécutif et ses porte-voix veulent nous faire croire.

Tout d'abord, puisque l'enquête n'est basée essentiellement sur l'avis de personnes partantes pour télétravailler et non sur un protocole stricte d'étude sociologique, on ne peut la considérer comme exhaustive, ni objective.

Le contexte ensuite. En Juin, nous sommes en déconfinement. La perspective d'un nouveau confinement n'est pas envisagée. C'est la joie, c'est la fête, il fait beau. C'est bon pour le moral ! Nous avons vécu une nouvelle expérience sur un temps court que nous espérons unique.

Depuis mars, les activités les plus concernées par le télétravail sont la bureautique, les réunions en visioconférence, la préparation pédagogique et autres (formation, soutien à

distance, diagnostics, paiement subventions, activités de conception, réflexions stratégiques, maintenance/assistance, informatique). C'est donc la filière administrative qui est la plus touchée, suivie de la filière sociale, puis loin derrière technique et culturelle.

LE TÉLÉTRAVAIL, ÇA GANÈGE QUI ?



Question développement durable et environnement, l'enquête s'empresse d'annoncer une réduction significative des trajets¹. Mais elle avoue, dans le même temps, manquer d'indicateurs concernant la pollution numérique. Bon bin en attendant, nous ce qu'on peut dire, c'est que l'ADEME estime que le télétravail ne réduit les émissions de gaz à effet de serre de la France que de 0,5% à terme². C'est pas bézef !

Pour ce qui est de la productivité, la DRH va sûrement être contente ! En effet, les télétravailleurs notent une meilleure concentration. 53% des agentEs qui ont répondu à l'enquête soulignent que cette concentration participe à une nette amélioration de leur motivation.

Néanmoins des éléments pourraient bloquer le rouage productif. Côté système d'information, des délais d'équipement longs et des imperfections techniques sont soulignées. Des agents utilisent leurs équipements personnels, tous ne sont pas équipés de VPN, les grands

écrans ne sont accessibles que sur prescription médicale, des problèmes d'accès à toutes les applications, réseaux utiles et VPN sont encore présents. Ces difficultés techniques semblent être les mêmes que rencontrées par les ancienNES télétravailleuSEs. Mais pas de problème, le patron investit pour remédier à tout ça. C'est maintenant plus de 5500 agentEs qui sont équipés... soit 8x plus qu'en décembre 2019. Quand on aime et qu'on veut généraliser le télétravail, là, on ne compte pas !!!

Côté « management »... il semble que la confiance vis-à-vis des subordonnés ne soit pas naturelle. Or, « le télétravail a tendance à "aplatir" la hiérarchie et à rendre le statut moins visible quand la communication est fluide. Mais, du coup, la rigidité statutaire et hiérarchique rend le télétravail moins efficace et plus pénible. »³.

La suspicion reste de mise. Les outils de « reporting » ont d'ailleurs fleuri dès le premier confinement avec les tableaux d'activité sous excel à renseigner et renvoyer, les messages sur What'sApp, etc.

Si globalement, les anciens télétravailleuSEs volontaires sont satisfaits en terme de santé et bien-être, ce n'est pas non plus un plébiscite ! 10% vivent un sentiment d'isolement et 12% la difficulté de se déconnecter.

Parmi eux, ceux qui sont en télétravail pour raisons médicales, sont globalement satisfaits, mais déplorent un manque d'aménagement de postes à domicile. On peut d'ailleurs s'interroger sur la considération sur ce point par la DRH. En effet, ce point n'a pas été posé aux collègues lors de la deuxième enquête.

¹ Au 1 Janvier 2020, tous modes de transports confondus, 40 tours du monde sont évitables chaque année, 288,6 t de CO2 épargnable, 723h de trajet évités. Et plus bien sûr pendant le confinement.

² Source : <https://www.environnement-magazine.fr/politiques/article/2020/07/02/129556/teletravail-pourrait-aider-reduire-les-emissions-gaz-effet-serre-selon-ademe>

³ Source : <https://www.institutmontaigne.org/blog/ce-qui-se-cache-derriere-les-chiffres-du-teletravail-en-france>

Nos premiers constats...

Les premiers éléments recueillis depuis le coup d'accélérateur donné partout au télétravail démontrent déjà plusieurs choses.

-Le télétravail exacerbe les inégalités sociales. Chez nous la quasi-totalité de la liste des métiers non télétravaillables sont de catégorie C, et ces inégalités se retrouvent d'ailleurs aussi dans les conditions du télétravail. Mes conditions de travail chez moi ne sont pas les mêmes si je télétravaille de mon 20m2 ou d'une maison avec jardin.

Par contre, ce qui est sûr c'est qu'au bureau, on est toutes et tous logéEs à la même enseigne !

-Le télétravail participe à aggraver les inégalités de genre. Chez nous 80% des télétravailleurs sont des femmes ; Même si dans notre collectivité la grosse majorité des agents sont des femmes, le nombre d'hommes en télétravail est inférieur au taux d'hommes présents au Département. A côté des écarts de salaire au détriment des femmes, le télétravail signe le grand retour au foyer.

-Le télétravail n'a que peu d'impact sur le dérèglement climatique. (voir article précédent)

-Le télétravail représente un risque majeur pour notre service public. Tout ce qui est télétravaillable peut être fait ailleurs, par d'autres et dans des conditions fortement dégradées. Cette « externalisation » (terme euphémisant la privatisation) constitue une menace d'éclatement de nos collectivités réduites à une juxtaposition de tâches, de services sans cohésion ni cohérence globale. Ne pourraient rester au sein de la start up France public que ceux qui participent au travail abstrait, les donneurs d'ordre...

-Le télétravail représente un risque important pour la santé. Souffrance psychique en lien en particulier avec l'isolement qu'il crée ; De nombreux articles y font déjà référence. Même le Ministère du Travail¹ macroniste se sent obligé de créer une ligne verte pour prévenir des

dangers psycho-sociaux liés au télétravail

C'est sur la base de ces constats que nous, à SUD, appelons à prendre du recul face à la généralisation du télétravail qui est en train de s'opérer chez nous.

Et le DGS a beau dans sa vidéo d'Noël affirmer que l'on vit une expérience extraordinaire à travers le télétravail et les visio, cette organisation du travail, aujourd'hui souvent associée à une mesure de protection face au COVID, peut s'avérer aussi être un danger.

Les « négociations » menées avec la DRH dans le cadre de ce que B Hus a baptisé « la conférence sociale », auraient dû nous conduire à sécuriser cette nouvelle organisation du travail qui est imposée par le patron. Force est de constater que ce ne sera pas le cas.

Cette « conférence sociale » est finalement un nom creux pour donner l'illusion de dialogue et d'accord co-construit... Mais la méthode est toujours la même puisque la « haute administration » refuse de discuter et rejette en bloc, sans aucune concession, toutes les propositions argumentées, étayées et formulées par écrit par l'intersyndicale CGT-CNT-FO-SUD. Plus facile de compter sur le silence ou le néant d'autres.

Bref, une Charte est des règles sont écrites sans nous... Soyons donc toutes et tous vigilants !!

Nous appelons également l'ensemble de nos collègues à nous faire parvenir leurs témoignages : Ma tranche de vie en télétravail (nous respecterons bien sûr l'anonymat). Nous les publierons pour aider chacun d'entre nous à se situer et faire la part des choses.

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-un-numero-vert-gratuit-pour-l-ecoute-le-soutien-et-le-conseil-des#:~:text=Ce%20num%C3%A9ro%20vert%2C%20le%200800,%2F24%20et%207%2F7.>

UNE RÉUNION EN VISIO, EN FAIT, C'EST COMME UNE SEANCE DE SPIRITISME
- Emilie, tu es là ?
- Fais du bruit si tu nous entends
- On ne te voit pas mais on t'entend, est-ce que tu nous entends ?

