



**Tous en télétravail !  
Dans quelles conditions ?  
Et à quel prix ?**



La mise en œuvre généralisée du télétravail à l'AFPA en application des directives gouvernementales s'est opérée dans l'urgence, une urgence rendue inévitable par le confinement général de la population. Une urgence qui n'a bien évidemment pas permis de mettre en place les organisations de travail adaptées à un télétravail généralisé, pas plus que les ressources nécessaires et les moyens indispensables pour poursuivre notre travail dans des conditions acceptables.

**Car, quoi que certains en disent, le télétravail ne va pas de soi !**

On parle souvent de la **fracture numérique** en référence aux stagiaires. Sauf que cette fracture existe aussi parmi les salariés, qu'ils soient face au public, ou pas. En réalité, **pour nombre d'entre nous, c'est le saut dans le grand bain, obligatoire et sans bouée !** Un saut qui entraîne dans la foulée les stagiaires que nous formons et accompagnons, ce qui renforce encore la pression.

Que l'on soit formateur, en charge du recrutement, personnel d'appui, ingénieur de formation, manager, etc. les situations sont parfois très différentes. Car si une partie d'entre nous a déjà intégré le télétravail dans ses pratiques professionnelles, ce n'est pas le cas de tous, loin s'en faut !

A l'afpa, il existe bien une **charte du télétravail qui s'avère aujourd'hui inadaptée** à la situation inédite de recours au télétravail de masse. Pour rappel, lors des négociations sur le télétravail, les échanges avec la direction avaient conduit la CGT à refuser de signer un accord sans ambition ni moyens.

Des **négociations qu'il faudra nécessairement réouvrir**, en espérant aboutir à un accord solide qui permette de réaliser un travail de qualité et dans de bonnes conditions. **Pour l'heure, ce n'est pas la priorité, les conditions n'étant pas réunies pour engager sereinement et efficacement les négociations avec le recul nécessaire. Ce qui n'empêche en rien d'identifier les besoins urgents et d'y apporter des solutions rapides !**

La CGT considère qu'il est primordial que **des mesures soient mises en place rapidement, et pendant toute la période de confinement**, afin de limiter les effets d'un fonctionnement en mode dégradé. Il en va également du principe **d'égalité de traitement de tous les salariés**, ce qui nécessite la mise en place d'un cadre clair et concerté avec les représentants du personnel, porté à la connaissance de tous. Il est anormal que les situations soient traitées au cas par cas et au bon vouloir des directions.

**CONSEQUENCES DU TELETRAVAIL IMPROVISE**

**Le télétravail à domicile emporte son lot de risques pour la santé des salariés, des risques physiques et des risques psychosociaux (RPS).**

Sur le plan des **risques physiques** :

- La fatigue visuelle due aux nombreuses heures passées devant les écrans,
- Les TMS lorsqu'on ne dispose pas de matériel ergonomique à la maison,
- Les douleurs lombaires et du dos en général, les déplacements étant très réduits.



Sur le plan des **risques psychosociaux** :

- La charge de travail, qui peut être accrue du fait de l'urgence (mise en place de formations à marche forcée, nouvelles activités nécessitant un investissement important, prise en main de nouveaux outils, etc.),
- La surcharge de travail voire le burn-out. Plusieurs études prouvent qu'en télétravail les horaires s'allongent parfois considérablement,
- Des conflits possibles entre vie professionnelle et vie privée, qui s'accroissent avec le temps du confinement et se cumulent avec l'organisation du suivi scolaire,
- Des exigences et contraintes plus grandes sur le plan de « l'automotivation » et de « l'autorégulation »,
- Le mal-être généré par un contrôle permanent et/ou abusif, ou la simple crainte d'y être soumis
- L'isolement, la diminution ou l'absence de soutien social,
- L'inquiétude ou l'anxiété face à l'avenir (liées au PSE, à la crise sanitaire, inquiétude pour soi, ses proches...),
- Le matériel inadapté et les connexions/déconnexions intempestives (lenteurs des systèmes, pannes...).

Fondamentalement, les risques encourus par les télétravailleurs ne diffèrent pas de ceux pesant sur les salariés présents dans l'entreprise. En revanche l'intensité et la fréquence d'apparition de certains risques augmentent. **D'où la nécessité de la mise en œuvre urgente du plan de prévention des risques et des mesures adaptées, par la mise en place d'un cadre clair et dans le respect des accords existants (notamment le Droit à la déconnexion).**

### **Les propositions de la CGT :**

- Alternier des séances de travail connecté avec des séances de travail non-connecté, (travailler hors connexion, ne pas être dans l'instantanéité, pouvoir prendre son temps).
- Renforcer et améliorer les services d'appui technique pour la résolution des incidents informatiques,
- Renforcer et améliorer les services d'appui professionnel et pédagogique,
- Renforcer l'accompagnement et la formation à l'utilisation des outils numériques,
- Mettre en place un plan de prévention spécifique télétravail en s'appuyant sur l'analyse des risques et les mesures de prévention identifiées dans les DU et/ou plans de prévention régionaux,
- Associer les différentes instances représentatives du personnel et leur pleine connaissance aux yeux des salariés (transmission des listes RP aux salariés, associer les CSSCT, CSEE ...).

### **DES MESURES POUR COMPENSER LES FRAIS ENGAGÉS PAR LES SALARIÉS.**

**Prise en charge des coûts engendrés par le télétravail (pendant le confinement et avec effet rétroactif)** qui peuvent être de différente nature :

- Des frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel (par exemple, frais d'électricité ou de mise aux normes, de chauffage, surcoût d'assurance, etc.),
- Des frais liés à la fourniture des équipements nécessaires au télétravail, en particulier l'ensemble complet des systèmes informatiques (matériels, logiciels...) et des systèmes de communication permettant d'exercer son activité.



## Les propositions de la CGT :

- Octroi d'une allocation « télétravail » d'a minima 50 euros par mois + le remboursement des éventuels frais supplémentaires sur présentation de factures permettant de compenser les frais engagés par les salariés mais aussi de valoriser l'investissement des salariés dans l'urgence,
- Prise en charge des frais d'adaptation éventuels du logement,
- Recensement des ordinateurs et téléphones portables inadaptés pour le télétravail afin d'investir rapidement dans leur remplacement,
- Prêt de matériel adapté (ordinateurs / téléphone portable / écran, fauteuil ergonomique, etc.) via le transfert au domicile des salariés,
- Prise en charge de l'achat du matériel et logiciels indispensables à la poursuite de l'activité, via un remboursement ou une aide forfaitaire, lorsque le prêt de matériel n'est pas possible,
- Prise en charge des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données (professionnels ou personnels).

La direction nous a annoncé dernièrement qu'elle ferait **une enquête sur le télétravail**. La CGT y est favorable à condition qu'il s'agisse d'une véritable enquête s'appuyant sur une méthodologie concertée et éprouvée (pas un sondage...) et que cette enquête soit portée par des professionnels indépendants, reconnus et compétents. Une enquête sincère auprès de tous les salariés mais aussi auprès des stagiaires permettrait à la fois de définir une véritable stratégie AFPA pour le télétravail et de servir de base à de vraies négociations sur ce thème permettant d'aboutir à un accord à la hauteur des enjeux.

**La CGT demande à la direction des réponses claires et rapides sur tous ces points. Il est urgent d'investir enfin pour les salariés, qui restent aujourd'hui le parent pauvre du projet de réorganisation.**

**Leur investissement n'a jamais failli.**

**Ils attendent des mesures concrètes pour soutenir leurs efforts et protéger leur santé.**

Montreuil, le 8 avril 2020

