

Négociation Télétravail aux MTE/MCTRCT/MM

Point d'étape – fin octobre 2021

Le 10 septembre 2021 s'est engagé un nouveau round de négociation d'un accord ministériel sur le télétravail prenant en compte de manière plus fine les spécificités de notre pôle ministériel, en déclinaison de l'accord-cadre dans les trois fonctions publiques signé par l'ensemble des organisations syndicales le 13 juillet dernier. (Voir [ici](#))

Deux premières réunions se sont tenues, les 12 et 19 octobre dernier.

En introduction à chacune de ces réunions, la FSU a fait part de l'état d'esprit dans lequel elle participe à ces discussions :

Pour la FSU, la référence au collectif de travail et au dialogue social de proximité, présente tout au long de l'accord fonction publique, est essentielle. Développer le télétravail au sein de notre pôle ministériel, c'est nécessairement dépasser la seule relation binaire encadrant.e/agent.e sur les demandes de télétravail, pour poser la question du télétravail dans le cadre de l'organisation du collectif de travail et de manière concertée au sein de ce collectif de travail, dans le respect du dialogue social de proximité.

L'accord fonction publique pousse en ce sens ; l'accord ministériel doit renforcer et préciser ce point.

Parce que le télétravail est populaire au sein des services (*), mais parce qu'il relève exclusivement du volontariat, c'est-à-dire un choix qui appartient pleinement aux agent.es, l'enjeu de la négociation est bien de faciliter et encadrer le télétravail et non le développer. Il s'agit d'offrir aux agent.es un panel de possibilités facilitatrices, dans le cadre concerté des collectifs de travail.

L'accord ministériel devra pour cela intégrer un certain nombre de définitions claires et sans ambiguïté.

Faciliter le télétravail ne doit pas nous faire oublier celles et ceux qui, du fait de leurs activités peu voire pas télétravaillables, n'y ont pas accès ! La FSU a rappelé son attachement à la semaine de 4 jours, déjà négociée dans l'accord ARTT signé par le Sne au début des années 2000 au sein de l'ancien ministère de l'environnement.

Parce qu'il s'agit de repenser l'organisation du travail sans oublier personne, la FSU est favorable à l'ouverture de la semaine de 4 jours à ces agent.es.

Mais au regard du fléau des réductions d'effectifs dans les services, et des conséquences sur les charges de travail individuelles, la FSU insiste sur le fait que c'est bien au sein des équipes du collectif de travail que doit se dégager de manière concertée le meilleur équilibre entre les aspirations des agent.es (télétravail, semaine de 4 jours, ...), la continuité du service public et la qualité de vie au travail incluant le nécessaire maintien des échanges et contacts entre agent.es au sein de ces équipes. Les encadrant.es doivent y veiller !

(*) [Enquête télétravail](#) réalisée par la DRH du ministère du 28 septembre au 8 octobre dans les services centraux et déconcentrés du pôle ministériel

Réunion du 12 octobre 2021 sur les dispositions générales

Périmètre de l'accord / niveau national et niveau local (subsidiarité)

Pour la FSU, l'accord ministériel doit fixer au niveau national un socle et des définitions communes posant le cadre minimal prescrit. Qui dit communes, dit pour l'ensemble des services et établissements publics du pôle ministériel. Il est nécessaire de laisser aux services et établissements publics la souplesse d'adaptation sur le principe du mieux disant.

Mais il est indispensable que les dispositions ou accords locaux existants soient renégociés, puis actés en comité technique local.

Activités télétravaillables

Le plan d'action ministériel pour le développement du télétravail de décembre 2019 pointait déjà que *l'énumération des activités inéligibles au télétravail (accueil physique, document confidentiel, utilisation de logiciel, activités sur le terrain) a généré certains blocages de la part des agent.es (autocensure) comme des managers qu'il convient de lever.*

La FSU est favorable à ne pas énumérer d'activités inéligibles et laisser la place à la concertation dans le cadre de l'organisation du collectif de travail et du dialogue social de proximité.

Il ne faut pas confondre missions et activités. Un.e agent.e, dans le cadre de ses missions peut avoir une part d'activités télétravaillables et une autre part non. La plus-value du manager est de regrouper les activités qui sont télétravaillables afin de pouvoir dégager des périodes de télétravail. De plus, les contraintes techniques doivent être levées autant que possible, et les outils s'adapter aux activités des agent.es afin de faciliter l'accès au télétravail.

Sécurisation des données

La FSU a rappelé que la sécurisation des données ne doit pas constituer un frein au télétravail.

Les droits et devoirs des agent.es sont les mêmes, qu'ils ou elles soient sur leur lieu d'exercice du travail ou en télétravail ! Il n'y a donc pas lieu d'édicter des règles spécifiques. Le télétravail n'est qu'un autre mode du travail.

La FSU a également rappelé que « L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité. » (Accord Fonction Publique du 13 juillet 2021)

Lieux de télétravail (dont les tiers lieux)

La FSU a réfuté les propositions de l'Administration, et tout particulièrement l'affirmation que « *l'employeur peut refuser une demande de télétravail lorsque l'agent propose un lieu dont l'éloignement avec le lieu d'affectation le met dans l'impossibilité de rejoindre son lieu de travail dans délais raisonnables* » en rappelant que cela relève du cadre de l'astreinte !

A l'inverse, la FSU demande à l'administration de faire preuve d'audace sur les tiers lieux.

Un tiers lieu doit pouvoir garantir un espace de travail personnalisé à l'agent.e en télétravail et de bonnes conditions de travail conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail et intégrant les contraintes de sécurité, de confidentialité et de protection des données de l'agent prises en compte par l'employeur.

Il est nécessaire de développer activement les tiers lieux, en établissant une liste de tiers lieux ouverts aux agent.es du pôle ministériel, mais aussi, en réservant des espaces aux autres administrations. Parallèlement, nous demandons que soit facilitée l'émergence de tiers lieux hors liste de l'administration par une prise en charge encadrée financièrement de la location.

Dialogue social et exercice du droit syndical

Concernant les réunions propres au dialogue social, attention à ne pas confondre travail à distance, avec les outils que cela nécessite (visioconférence, ...) et télétravail !

La FSU a également attiré l'attention de l'administration sur le besoin de rendre compatible le cadre du télétravail avec l'exercice des mandats syndicaux, tel qu'il est prévu dans les textes régissant le droit syndical au pôle ministériel.

Télétravail en temps de crise et période exceptionnelle

Le télétravail contraint en période de crise doit faire l'objet d'un chapitre particulier des plans de continuité de l'activité, tenant compte du retour d'expérience de la crise sanitaire que nous avons traversée. Il y a lieu de préciser les conditions du déclenchement, l'encadrement du dispositif, les dispositions particulières ...

D'autre part, selon la loi de Finances rectificative pour 2001 - modification de l'article 19 de l'ordonnance de 1967- l'attribution de titres-restaurant par les collectivités publiques et leurs établissements est expressément envisagée en faveur de leurs agents, s'ils ne peuvent pas bénéficier d'un dispositif de restauration collective compatible avec la localisation de leur poste de travail ou si les personnels isolés ne peuvent pas accéder, en raison de la localisation de leur poste de travail à ce dispositif de restauration collective ou à tout autre dispositif mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.

En conséquence, la FSU demande l'ouverture du bénéfice des tickets restaurants à tou.tes les agent.es lorsque le système de restauration collective (avec participation de l'employeur) devient inaccessible comme on a pu le connaître durant la dernière crise sanitaire. Cette possibilité est indépendante de la nouvelle indemnité forfaitaire de télétravail.

Gouvernance de l'accord / comité de suivi

La FSU a demandé :

- Un travail de vérification des accords locaux et des dispositions en vigueur (aucun.e ne peut et ne doit être moins disant) devra être effectué au niveau national en concertation avec les organisations syndicales, pour un examen en comité technique ministériel six mois après signature de l'accord ministériel ;
- Un comité de suivi ouvert à toutes les organisations syndicales représentatives, signataires ou pas ;
- La présentation annuelle d'un bilan devant le futur CSA et sa formation spécialisée.
- L'intégration d'indicateurs spécifiques au rapport social unique.

Réunion du 19 octobre 2021 sur les conditions du télétravail

Equipement

Pour la FSU, la fourniture d'un moyen de télécommunication adapté est à la charge de l'employeur, dès la première ½ journée de télétravail : téléphone portable ou toute solution via les logiciels de phonie sur ordinateur.

L'accord cadre Fonction publique invite les employeurs aux initiatives visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail.

La FSU considère que tou.tes les agent.es doivent pouvoir bénéficier d'un fauteuil de bureau ou petits matériels améliorant l'ergonomie du poste de travail : claviers, souris, ...

L'équipement ne doit pas être source de discrimination pour l'accès au télétravail, en particulier pour les situations liées à l'état de santé nécessitant un équipement particulier.

Action sociale, frais de restauration

Le maintien des prestations d'action sociale pour les agent.es en télétravail et le devenir de la restauration collective nécessite une vigilance particulière dans le cadre des réunions des comités d'action sociale.

La FSU demande le maintien du bénéfice des titres-restaurants pour les agent.es en télétravail qui en bénéficient sur leur lieu de travail, conformément à la réglementation.

Forfait mobilité durable

L'article 1 de l'arrêté du 9 mai 2020 stipule que le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables prévu à l'article 2 du décret du 9 mai 2020 est fixé à 100 jours (pour un temps plein). Cette situation correspond à la quasi-totalité des modalités du télétravail.

La FSU demande le maintien du bénéfice du forfait mobilité durable pour tou.tes les télétravailleurs.euses faisant le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo ou covoiturage) pour se rendre sur site ou en tiers lieux.

Modalités du télétravail

La FSU acte la possibilité de ½ journées télétravaillées qui correspond à sa demande.

La FSU considère que tout.e agent.e du pôle ministériel à temps plein a, par défaut, le droit à 3 jours (6 demi-journées) de télétravail par semaine, si ses activités sont télétravaillables. Ce droit est valable pour l'ensemble des services et établissements publics du ministère, quel que soit le niveau de responsabilité de l'agent.e.

La fixation des jours de présence obligatoire sur le lieu de travail est une conséquence des dispositions de télétravail et non l'inverse. La fixation éventuelle de jour(s) fixe(s) relève du dialogue dans le cadre de l'organisation du collectif de travail et du dialogue social de proximité.

La notion de « jour de présence » doit être explicitée : par défaut toute journée ou demi-journée non télétravaillée est considérée comme équivalant un jour de présence (bureau de la résidence administrative, réunion à l'extérieur, déplacement dit de terrain, congé, RTT, autorisation spéciale d'absence, ...)

La possibilité de jours flottants doit être ouverte à tou.tes les agent.es (pas de fixation de jours par défaut et pas d'enveloppe de jours flottants) dans la limite des 3 jours hebdomadaires, avec un délai de prévenance suffisant à discuter au sein du collectif de travail, mais intégrant la possibilité d'un délai de prévenance réduit en cas d'imprévu rendant impossibles le déplacement sur le lieu de travail.

Les plages horaires pendant lesquelles l'agent.e peut être joint.e doivent correspondre aux plages fixes de son horaire variable. Tout.e agent.e reste soumis.e au règlement intérieur de son service ou établissement qu'il soit en télétravail ou non. Il n'est pas question de créer des règles supplémentaires et discriminantes de disponibilité, spécifique au télétravail.

Décompte du temps de travail

La FSU demande que figure en toute lettre dans le futur accord ministériel que le télétravail ne peut être le prétexte à la forfaitisation du temps de travail.

Il convient de renforcer la vigilance sur les dépassements d'horaires. Pour cela, les outils de décompte du temps de travail doivent être déployés sans délais, permettant aux services RH d'y veiller et d'alerter sur les situations excessives.

Prochaines discussions :

- Réunion le 9 novembre 2021 sur la prévention et la santé en télétravail
- Réunion le 22 novembre 2021 sur le collectif de travail et l'accompagnement des agents et managers