



UNION FEDERALE
DE L'ENVIRONNEMENT,
DES TERRITOIRES,
DES AUTOROUTES
ET DE LA MER

Compte-rendu du groupe de travail Temps de travail

9 juillet 2019

Présents :

L'administration était représentée par Jacques CLEMENT, directeur des ressources humaines , Isabelle PALUD-GOUESCLOU, sous-directrice de politiques sociales, de la prévention et des pensions, François LEPAGE, adjoint à la sous-directrice, Claudie FLEURAT, assistante de la sous-direction, Djamel DJEBBARI, chef du bureau PSPP1, Saroja DEROCK, chargé d'étude du pôle Organisation du travail, Véronique TEBOUL, cheffe du département des Relations Sociales, SANSONE Katia, Cheffe de bureau RS1, AMSON Anne, Cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail, COURRET Robert, adjoint à la cheffe de service

Magali Perex représentait la CFDT.

Déclaration préalable de la CFDT

La CFDT est plutôt satisfaite du projet de plan d'action proposé aujourd'hui.

Elle se félicite de la volonté ministérielle de passer à un management **par objectif** qui permet une clarification des attendus, préalable indispensable à la mise en oeuvre d'un télétravail efficace. Elle souhaite que ces attendus soient quantifiés et qualifier clairement lors de l'entretien professionnel de l'agent-e concerné-e qui sera, si besoin, effectué au cours de l'année dès lors qu'il y a changement de modalités de travail.

Elle se félicite également de l'adoption **d'un mode de gestion plus souple** du télétravail qui doit rester un dispositif bénéfique pour tous.

La CFDT attend, ensuite, avec impatience, le bilan de l'application du télétravail aux assistantes **car les catégories C restent encore trop peu à bénéficier de ce dispositif.**

Elle souhaite que soit portée à la connaissance des organisations syndicales un **état des lieux des ressources informatiques du ministère** qui ne doit pas constituer un frein au développement du télétravail comme c'est encore trop le cas aujourd'hui.

La CFDT attire, en outre, l'attention de l'administration sur la nécessité de **former les personnels RH correctement et dans la durée, et de renforcer leurs équipes** au vu des difficultés rencontrées concernant le passage à Renoirh qui deviendra, a priori, l'outil principal de la mesure effective des temps de travail dans l'avenir;

La CFDT réitère sa demande **d'une intégration de la charte des temps dans le règlement intérieur de chaque service** afin d'impulser une dynamique vertueuse sur l'ensemble du périmètre ministériel.

La CFDT s'interroge, enfin, sur les modalités de suivi de la mise en oeuvre de la future charte des temps. Bien qu'examinée, à l'avenir, dans le prochain COSUI égalité professionnelle, sa transversalité ne nécessiterait t'elle pas un suivi, **en parallèle, dans un COSUI temps de travail dédié.**? Et si oui, **les OS feront elles parties de ce COSUI?**

Je vous remercie.

Point 1 : Synthèse des résultats de l'enquête télétravail 2018

Les Organisations Syndicales déplorent le fait que l'application du télétravail dans les services déconcentrés restreigne les possibilités offertes par la DGAFP, notamment :

- la possibilité de prendre 3 jours par semaine selon cette modalité (contre un jour maximum actuellement dans les services)
- l'absence de quotas de télétravailleurs dans un même service
- l'absence de limite au télétravail en terme de mètres carrés disponibles par agent

Elles soulignent le fait que l'expérimentation sur le sujet date de 2012 et pas de 2016 comme l'écrit l'administration et déplorent le fait que la charte sur laquelle elles travaillent actuellement, ne soit pas un document opposable juridiquement.

L'administration s'engage à retourner un exemplaire de la charte des temps corrigé en fin juillet. Elle affirme entendre les oppositions des OS sur le nom de la charte et son but. Elle n'a pas une valeur normative mais elle va en faire un document cadre à but incitatif, complémentaire avec le reste car permettant une adaptation à différentes situations.

Les OS rappellent un arrêt de la cour européenne du 14 mai sur le temps de travail qui s'oppose à ce qui est actuellement proposé par les ministères sur la question du forfait cadre.

L'administration fera une synthèse du point 1 avant le CHSCT du 14 octobre 2019. Les EP pourront adapter les dispositions prises à cette occasion. Elle rappelle, par contre, que les DDI dépendent du ministère de l'intérieur et que les résultats n'incluent donc pas les EP et les DDI.

Elle précise que le bilan est le fruit d'une enquête en ligne en avril qui a reçu 100% de réponses et concernait 43 000 agents. En 2017, il y avait 4,83 % de télétravailleurs et en 2018, 6,97 % soit une hausse de 44%.

53% des agents sont en télétravail alors qu'ils ne représentent que 37% de l'effectif. Environ 30% d'agents sont en télétravail par catégorie mais il y a une diminution de la part relative d'agent en catégorie C (environ 9000 agents dont 4500 dans les DIR pour les hommes).

10,37%, des agents télétravaillent pour raisons médicales et 96,31% télétravaillent à domicile.

Les agents adoptent plutôt une modalité hebdomadaire d'un jour par semaine sauf en administration centrale où c'est plutôt une modalité mensuelle.

Les services déconcentrés et les EP présentent un passage de 5,78 à 8,96% d'agents en télétravail.

Les OS soulignent que bon nombre d'agent sont contraints par leur service à ne prendre qu'un jour de télétravail par semaine. Elles demandent à avoir une visibilité du nombre de refus et de leur motif par grande catégorie pour travailler sur ceux-ci en termes de formation et de management.

Elles rappellent que les membres du CHSCT avaient demandés à avoir un point d'information et une communication du bilan du télétravail 2017 en CTM. Elles s'interrogent sur le faible pourcentage de développement du télétravail dans les DIRM et indique qu'il faut y travailler.

La CFDT rappelle que le fort pourcentage de femmes télétravailleuses révèle aussi des difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle et réclame un travail plus fin que celui par macrograde.

Les OS demande un cadrage particulier pour les 3,5% d'agents qui travaillent sur sites distants.

L'administration rappelle que même si les règlement intérieurs imposent un quota de télétravailleurs par service, il n'y a pas d'équité si le premier à faire sa demande passe en priorité par rapport aux autres agent.e.s souhaitant télétravailler.

Même si les questions de conditions de travail ne peuvent être évacuées, **la CFDT** rappelle que la question de la charge de travail est également importante (en ce qu'elle impacte son organisation future).

Les OS demandent à voir à quoi ressemble le questionnaire télétravail soumis aux agents pour appréciation.

Elles signalent que dans le préambule du document devront figurer les objectifs derrière le développement du télétravail ainsi que les points d'attention et éléments à prendre en compte par rapport à celui-ci.

L'administration indique qu'il y a eu environ 8% de télétravailleurs en 2018 aux ministères ce qui est proche des 10% constatés dans le secteur privé. Elle indique qu'il existe un certain nombre de tâches non télétravaillables et qu'il n'est pas possible d'avoir 100% de télétravailleur. Elle ajoute qu'il est difficile techniquement de calculer le nombre effectif de télétravailleur par rapport au nombre de télétravailleur possible dans les métiers où cela est possible.

Elle s'engage à effectuer des recherches sur ce qui est mis en pratique dans les services déconcentrés et réaffirme la possibilité de télétravailler trois jours, offerte par le décret.

Concernant les refus, l'administration affirme posséder des informations : ainsi en 2018, 108 demandes et 20 renouvellements ont été rejetés. Suite à cela, 7 agents ont saisis la CAP.

Les OS se demandent quelle visibilité elles peuvent avoir en cas d'acceptation partielle (par exemple trois jours demandés, deux jours acceptés).

L'administration indique qu'elle ne mesure pas l'écart entre ce qui est demandé et ce qui est accepté ni les motivations des chef.fe.s de service dans ces cas là. Pour les refus, catégorisés selon la même nomenclature qu'en 2017 c'est à dire par grands groupes de motifs, l'administration a une vision globale par service mais pas agent par agent.

Elle indique qu'un travail sur les services, et notamment sur la formation des cadres en lien avec le télétravail, est en cours et que cette démarche devrait se renforcer dans les lieux où le télétravail a beaucoup de succès car la priorisation des demandes de télétravail doit se faire selon des critères objectifs et connus de tous. Elle doit néanmoins faire une enquête pour savoir si cette situation se rencontre fréquemment.

Les OS se posent la question des refus oraux qu'on ne peut quantifier.

L'administration constate que les agents de catégorie C sont effectivement moins télétravailleurs que dans d'autres catégories. Elle souligne que pour des raisons de coût du logement, ces agents sont contraints d'habiter loin de leur lieu de travail et d'assumer le coût du transport associé. Elle précise qu'une part importante de ceux-ci est sur des missions qui sont non-télétravaillables, notamment en DIR/DIRM. C'est pour cela qu'elle a mené son expérimentation sur les assistantes.

Les OS font état d'une frilosité des services pour le télétravail notamment dans les lycées maritimes.

Elles soulignent que lors des enquêtes menées en DREAL pour recueillir le ressenti des encadrants et des agents, l'aspect qualitatif seul était privilégié. Dans le cadre de l'enquête, les deux seules questions posées étaient ouvertes et portaient uniquement sur les avantages et les freins au télétravail.

Elles déplorent le fait que le bilan du télétravail, présenté dans le bilan social, soit très synthétique.

L'administration le reconnaît et s'engage à essayer de monter une réunion complémentaire sur le sujet d'ici peu.

Point 2 : Retour sur l'expérimentation du télétravail pour les assistantes

L'administration précise que l'expérimentation sur le télétravail des assistantes a été menée en DREAL, DDT, DIR et DIRM et donc plutôt en services déconcentrés mais indique qu'elle sera élargie à l'administration centrale ultérieurement. Elle était composée de 4 binômes constitués d'un.e agent.e et de son/sa supérieur.e et a porté sur 3-4 ans pour la plupart (excepté une personne pour laquelle l'expérience n'a duré que quelques mois). Les jours télétravaillés étaient pour 3 binômes le mercredi et pour un, le mardi et aucun frein particulier n'a été relevé. La motivation essentielle pour ces agents était un temps de trajet domicile-travail prohibitif. La perception de l'expérimentation est globalement positive mais des points de vigilance ont néanmoins été identifiés : il devra être fait attention à ce qu'il n'y ait pas de report de charge de travail sur l'assistante du binôme restée en présenciel. Un guide à vocation opérationnelle est d'ailleurs à venir sur le sujet préconisant des formations, un entretien avec le supérieur pour le cadrage territorial etc...

Les OS s'étonnent du fait que seules des femmes soient concernées par cette expérimentation.

L'administration pense que les assistantes peuvent télétravailler mais indique devoir convaincre les chefs de service par l'expérience. Elle indique avoir besoin d'aménagements logistiques comme sur l'accueil téléphonique sur lequel elle bute encore. Son but est de produire un référentiel suite à ce travail très technique/opérationnel pour dépasser les projections mentale. Ce référentiel sera accompagné de formation ad hoc.