

Groupe de travail « Conditions de travail et le temps de travail »

Mardi 09 juillet 2019 à partir de 14h30
(Arche Sud-salle 05N73)

Représentants de l'administration : Jacques CLEMENT, Anne AMSON, Isabelle PALUD-GOUESCLOU, François LEPAGE, Véronique TEBOUL, Djamel DJEBBARI, Loïc LOFFICIAL, Saroja DEROCK et Béatrice DUCHESNE-JACQUEMINET (SG/DRH).

Représentants syndicaux : Isabelle LEPLA, Willy GARING et Fabrice BRUCKER (CGT), Malvina SIMON, Stéphanie FERRERI-PAILLET et François DENEUX (FO), Solène COLIN (UNSA), Magali PEREX (CFDT), Simon LERY et Jean-Noël GAUTIER (FSU).

Cette troisième réunion du groupe de travail est consacrée au projet de plan d'action pour le développement du télétravail.

La CGT revient sur les précédents travaux sur la charte des temps et demande la suppression du terme « charte », renvoyant aux obligations du chef de service en matière de santé physique et mentale des agents. Son organisation syndicale privilégie un cadrage national plus contraignant.

Concernant le plan d'action sur le télétravail, la CGT demande l'instauration d'un droit de regard sur le poste de travail de l'agent à son domicile. Elle précise que lors de la première expérimentation du télétravail qui date de 2012, elle avait revendiqué la prise en charge du coût de l'abonnement à Internet par l'administration.

FO confirme que la première expérimentation du télétravail au ministère chargé de l'environnement date de 2012 et regrette les freins au développement du télétravail, à l'instar de la limitation à une journée dans de nombreuses chartes locales. L'organisation syndicale n'adhère pas à l'idée d'une concertation sur un projet de charte alors qu'effectivement il s'agit d'abord de rappeler les obligations de l'employeur.

Cette organisation syndicale revendique l'ouverture du télétravail à tous les agents, eu égard notamment au taux de 6% de télétravailleurs de catégorie C. Elle précise que les demandes doivent émaner des agents et ne sauraient être assujetties à d'éventuels quotas par service.

FO porte également une attention spécifique à une éventuelle tentative de réduction de la norme de m² par agent, aux risques psychosociaux (RPS), aux troubles musculo-squelettiques (TMS), au contrôle des garanties minimales et, d'une manière plus générale, au respect de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle pour les agents.

La CFDT se déclare satisfaite de la proposition de plan d'action tout en mettant en avant la nécessité de clarifier les attendus en matière de télétravail dans le cadre de l'entretien professionnel. Elle qualifie de bénéfique l'adoption d'un mode de gestion plus souple mais demeurera vigilante quant aux réelles avancées pour les agents de catégorie C, en particulier pour les assistant(e)s. Elle sollicite également un inventaire des ressources informatiques dédiées.

Concernant les précédents travaux sur la charte des temps, elle réitère son attachement à une intégration de la charte dans les règlements intérieurs. Elle souhaite la mise en place d'un comité de suivi au sein du CHSCT ministériel.

La FSU souhaite que la date de démarrage de l'expérimentation du télétravail mentionnée dans le projet de plan d'action soit corrigée (2012 au lieu de 2016). Elle demande une meilleure prise en compte du collectif de travail et de l'égalité professionnelle dans les travaux menés.

Elle précise qu'une décision récente de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 14 mai 2019 a considéré qu'afin d'assurer l'effet utile des droits conférés par la directive sur le temps de travail et par la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Elle souhaite que le document final intègre les conséquences de cette jurisprudence en matière de recours au forfait jours pour les cadres.

L'UNSA, pour sa part, n'est également pas favorable à la mise en place d'une charte des temps dans la mesure où cette dernière ne serait pas opposable aux agents et restreindrait les droits des agents.

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

À l'instar de 2017, le bilan 2018 réalisé par PSPP couvre les services de l'administration centrale, les services déconcentrés (hors DDI) et les établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle. Pour ce deuxième bilan annuel réalisé sur le télétravail, une enquête en ligne a été adressée en avril 2019 aux différents services. Le taux de réponse est de 100% et représente un total de 43 639 agents (27 622 hommes et 16 017 femmes). Le bilan détaillé et complet sera présenté au prochain CHSCT ministériel prévu en octobre 2019.

En 2018, le nombre d'agents en télétravail hors EPA a augmenté et passe de 1 161 agents (4,83%) à 1 678 agents (6,97%), soit une augmentation de 44%. Les principaux constats sont les suivants :

- 53% des agents en télétravail sont des femmes alors qu'elles représentent 37% de l'effectif ;
- On observe une stabilité de la répartition des télétravailleurs par catégorie : 47% (A) ; 45% (B) ; 8% (C) par rapport à l'année précédente ;
- 10,37% des agents en télétravail ont fait l'objet d'une décision de télétravail pour raisons médicales ;
- 96,31% des agents exercent le télétravail à leur domicile.

La modalité de télétravail la plus choisie est le mode hebdomadaire. Le mode mensuel est beaucoup utilisé en administration centrale pour la souplesse qu'il autorise.

Pour plus des trois-quarts des agents en télétravail, la fréquence retenue est celle d'un jour par semaine ou de 4 jours par mois.

La CGT souhaite que le bilan fasse également état du nombre d'agents auxquels une charte de service locale impose une journée maximum pour le nombre de jours de télétravail. Elle sollicite également un état des lieux sur le matériel mis à la disposition des télétravailleurs compte tenu des situations différenciées entre les services.

La CGT estime, par ailleurs, que la population concernée ne devrait pas englober les agents des routes ou des voies navigables de France (VNF) qui ne sont pas éligibles au télétravail en raison de leurs activités principales. Elle précise qu'il convient d'aborder, en priorité, la question sous l'angle des conditions de travail et de la responsabilité de l'employeur, sachant qu'elle considère que le développement du télétravail constitue une réponse partielle et orientée à une baisse des effectifs et à un abandon des missions.

Elle relève, enfin, l'intérêt pour certains agents de catégorie C d'accéder au télétravail, mais pour lesquels les conditions de logement (ex : surface disponible) ne le permettent pas, d'où la nécessité de développer la possibilité d'un télétravail dans des espaces partagés.

La FSU souhaite connaître le nombre de refus de télétravail et les motifs de refus par catégorie d'agents.

Elle souligne l'importance d'un cadre adapté pour les télétravailleurs hors domicile, notamment dans les espaces de travail partagés. Elle sollicite également un bilan quantitatif sur le matériel mis à disposition.

Elle relève les limites de l'analyse de l'enquête dans la mesure où de nombreux services limitent le télétravail à une journée. Elle demande à ce que les représentants du personnel au CTM puissent également bénéficier de la présentation du bilan détaillé.

Elle estime que le préambule du plan d'action devrait intégrer une définition claire des objectifs et comporter également un recensement des points de vigilance.

La CFDT observe que la répartition entre hommes et femmes constatée démontre la nécessité d'un travail dans le cadre de la négociation du protocole égalité professionnelle, d'une part, et des travaux à venir sur le temps de travail, d'autre part.

FO considère que la limitation à une journée de télétravail ne résulte pas toujours du choix de l'agent mais d'une consigne du service.

L'organisation syndicale souligne l'absence de données concernant les refus de télétravail non formalisés. Elle constate que le télétravail sur le mode mensuel est plus développé en administration centrale. Elle demande également à ce que les modalités de calcul des résultats de l'enquête ne prennent pas en compte les personnels qui ne sont pas éligibles au télétravail.

Parmi les motifs de refus, FO déplore que le nombre trop important de demande de télétravail dans un même service soit invoqué et même inscrit dans l'instruction ministérielle. Le syndicat regrette également l'absence de formation en télétravail de certains agents alors que le plan d'action propose précisément de mettre l'accent sur ce volet.

FO souligne également les difficultés d'accès au télétravail pour les personnels des directions inter-régionales des routes (DIRM) et des lycées maritimes.

Le DRH rappelle que le taux de 8% de télétravailleur constaté pour les MTES-MCTRCRT constitue un niveau élevé dans la fonction publique d'Etat et souligne que l'évaluation de l'assiette des agents éligibles au télétravail reste un exercice difficile à mettre en œuvre.

L'analyse concernant le recours majoritaire à la modalité d'une journée en télétravail par semaine nécessitera effectivement d'être approfondie mais devrait prendre du temps pour disposer d'une analyse réellement exploitable.

Concernant l'examen détaillé de la motivation des refus, cet examen déjà réalisé dans le cadre de la précédente enquête sera bien reconduit dans le bilan détaillé établi pour 2018. Un focus sera réalisé sur la fréquence des refus liés au motif ci-après : « nombre trop important de télétravailleurs au sein du collectif de travail compte tenu de l'organisation du travail en équipe », afin d'envisager le cas échéant, une action spécifique.

Le DRH partage le constat que les agents de catégorie C sont sous-représentés parmi les télétravailleurs pour les raisons évoquées, dont celle qui tient à la part importante dans les effectifs de nos ministères, des agents d'exploitation qui n'exercent pas des activités télétravaillables.

Il entend la demande des organisations syndicales sur la pertinence de s'intéresser aussi dans le cadre des travaux du GT au télétravail s'exerçant dans des espaces partagés, modalité qui peut offrir une certaine souplesse.

L'ensemble des résultats de l'enquête sera repris dans le bilan social 2018 et pourra le cas échéant faire l'objet d'une présentation exhaustive en CTM.

Point 2 : Retour sur l'expérience du télétravail pour les assistant(e)s

PSPP a sollicité le CEDIP pour disposer d'un retour d'expérience sur le télétravail des assistant(e)s, permettant aux agents comme à leur hiérarchie d'identifier les points de vigilance à connaître avant la mise en place d'un régime de télétravail, d'identifier les indicateurs de réussite et de déboucher sur la rédaction d'une fiche de poste-type. Le choix a été fait de porter, dans un premier temps, l'analyse sur des agents en services déconcentrés, mais n'a pas exclu la possibilité dans un second temps d'analyser les cas d'agents en poste en administration centrale.

Ce retour d'expérience doit déboucher sur l'élaboration d'un guide très opérationnel à destination des services qui sera abordé dans le cadre du groupe de travail du 24 septembre 2019. Ce guide, destiné aux assistant(e)s concerné(e)s par le télétravail et leurs encadrants, devra comporter des préconisations et des points de vigilance.

FO note une frilosité de la part des encadrants des ministères sur le télétravail des assistant(e)s.

FSU relève une absence d'action ciblée sur l'intégration du télétravail dans le collectif de travail, ce dernier pouvant notamment produire lui-même la liste des activités télétravaillables.

Le DRH partage la conviction que la fonction d'assistant(e) est compatible avec le télétravail. Néanmoins, il convient d'engager un travail d'accompagnement des services sur les activités télétravaillables. La production d'un projet de guide permettra de bien préciser le cadre technique et opérationnel. Ce dernier devra faire l'objet d'une large diffusion associée à la formation des encadrants. Le projet qui sera proposé aux membres du groupe de travail permettra notamment de déterminer un panel commun des tâches des assistant(e)s les plus répandues (ex : gestion des appels téléphoniques, des agendas, des déplacements et du courrier, etc.).

Point 3 : Examen du projet de plan d'action ministériel pour le développement du télétravail

PSPP1 présente le plan d'action ministériel pour le développement du télétravail composé de trois axes :

- sensibiliser, former et accompagner le développement du télétravail ;
- développer des actions de professionnalisation autour du télétravail ;
- élargir la cible et faire évoluer les contenus des formations.

L'ensemble de ces axes comporte des actions destinées à développer le télétravail dans nos ministères via la communication, la professionnalisation, la formation, le recours au mode mensuel, l'élargissement des agents éligibles, et l'utilisation des outils numériques et des ressources informatiques. Le projet prévoit également d'expérimenter du télétravail dit « occasionnel » par opposition au « régulier » (hebdomadaire ou mensuel) et qui résulte soit de situations individuelles spécifiques, soit de circonstances exceptionnelles.

FO demande que la notion de « travail invisible » soit définie et que les « a priori » concernant le télétravail soient listés dans le documents afin d'y apporter la contradiction. Elle soulève également la question des surcoûts éventuels lié à l'assurance habitation soulevée par certains agents.

S'agissant de l'expérimentation du télétravail dit « occasionnel », elle s'interroge sur une éventuelle mise à disposition du matériel informatique à l'instar du télétravail dit « régulier ». Elle pointe également un risque de dérive et de rupture d'égalité entre les agents.

La FSU suggère de sortir de l'expérimentation et d'élargir l'accès au télétravail en fixant les objectifs et les points d'attention, ces derniers devant également figurer dans le document. Elle propose également de développer le télétravail dans les tiers-lieux en lien avec les objectifs environnementaux. Les services déconcentrés et les collectivités territoriales devraient être incités à se proposer comme structure d'accueil des agents publics en télétravail. Sur l'accès à distance des outils numériques, il est, par ailleurs, nécessaire de cibler les outils concernés, en particulier pour le télétravail des assistant(e)s et d'anticiper cet accès dès la conception des outils (ex : autorisation environnementale unique).

S'agissant de l'expérimentation du télétravail dit « occasionnel », la FSU relève que la pratique existe dans les services et qu'il convient donc de fixer un cadre sur les motifs tels que la constatation de problèmes de transports pour des trajets très longs, ceci dans l'intérêt des agents concernés et de leur équité de traitement.

La CGT souhaite également que le plan d'action mette l'accent sur le développement du télétravail dans les tiers-lieux, notamment dans l'intérêt des personnels féminins. S'agissant de l'expérimentation du télétravail dit « occasionnel », elle est très réservée quant à la notion de « circonstances exceptionnelles ». Dans ce type de circonstances (ex : inondation de l'Arche en 2018), l'initiative appartient à l'employeur et ne résulte pas de la volonté de l'agent. Le cadre actuel doit être avant tout soucieux du respect des garanties minimales et des droits des agents.

Le DRH indique que les objectifs attachés au développement du télétravail seront formalisés et précisés, avec notamment pour principaux objectifs la réduction du temps de trajet et donc de la fatigue, l'amélioration des conditions de travail d'une manière générale, la réduction des émissions de CO2, la diminution du temps de conduite et donc des risques routiers associés, etc..).

Concernant les « a priori », la formulation sera revue avec une acception plus positive renvoyant à la nécessité de convaincre de l'intérêt du télétravail. Il convient aussi de distinguer deux dimensions, une première, subjective, visant à dépasser un certain nombre d'images reçues sur le sujet et une seconde, objective, projetant une organisation du travail différente (ex : isolement de l'agent pendant le télétravail).

Une mention sera ajoutée concernant le développement des tiers-lieux, en particulier dans les zones rurales ou de moindre densité urbaine, avec le recours envisagé à un accueil dans des locaux d'un service déconcentré ou appartenant à une collectivité territoriale. Dès lors que les surfaces sont disponibles, il n'y a pas d'interdit en matière d'accueil des télétravailleurs dans les services déconcentrés voire dans les collectivités territoriales, sous réserve de leur accord.

Sur les surcoûts éventuels liés à une assurance « habitation » qui serait augmentée dès lors que l'agent est télétravailleur, aucune situation de ce type n'est remontée à la DRH, cette situation devant être marginale.

Sur ce point, cette augmentation renvoie à la politique commerciale pratiquée par les assureurs, lesquels, pour obtenir un gain limité, prennent le risque que les agents concernés ne fassent appel à un autre assureur moins gourmand.

Quant aux outils numériques, il convient de bien distinguer les restrictions liées à la sécurité informatique, de celles résultant des problèmes d'accès à distance des applications bureautiques et pour lesquelles le plan de transformation numérique qui sera communiqué aux représentants du personnel doit apporter des réponses.

S'agissant de l'expérimentation du télétravail dit « occasionnel », le DRH indique qu'il convient de mieux préciser les attendus et de bien distinguer le télétravail « occasionnel » par opposition au télétravail « régulier » qui recouvre les modes hebdomadaire et mensuel. Il convient aussi de bien distinguer le télétravail occasionnel du télétravail exceptionnel. Ce dernier vise en effet, le cas de circonstances exceptionnelles portant sur des événements particuliers, tels que des épisodes de pollution de l'air ou une grève des transports par exemple, permettant aux agents volontaires de recourir au télétravail en dehors des modalités encadrées. Les agents sont, d'ailleurs, en attente d'une possibilité de télétravail lors de circonstances exceptionnelles. Il est cependant clair qu'en pareil cas, qui n'a pas été anticipé ni programmé, l'agent ne pourra pas disposer du matériel informatique prévu pour un télétravailleur ayant fait l'objet d'une convention de télétravail.

Conclusions :

- le projet d'instruction sur la charte des temps sera communiqué, avant la fin du mois de juillet 2019, aux membres du GT pour observations.
- une version amendée du projet de plan d'action sur le développement du télétravail sera communiquée aux membres du GT pour observations en prévision du prochain groupe de travail du 24 septembre 2019 ;
- le projet de guide opérationnel sur le télétravail des assistant(e)s sera présenté aux membre du GT lors de la réunion du 24 septembre 2019.