



RETEX COVID

22 janvier 2021

Compte-rendu de la délégation CFDT

Pour l'administration : Emilie Piette, Christophe Chassande, Jacques Clément, Véronique Teboul, Céline Renouard, Axelle Barrau

CFDT : Martine Le-Gouic-Provoost, Fatima Belkebach

FO, FSU, UNSA

La CGT n'a pas souhaité participer à cette réunion.

Emilie Piette fait une présentation du plan d'actions détaillé qu'il faudra compléter par un calendrier.

Point positif : il y a énormément de communication entre l'administration centrale et les collectivités territoriales.

Plan d'actions

1^{er} axe : sur le télétravail, l'objectif est de mettre en pratique de bonnes méthodes. La charte du télétravail doit évoquer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ainsi que les moyens pour sa mise en place et sa généralisation. L'objectif n'est pas de gagner des espaces mais de définir un nouveau mode de travail. L'idée est que chaque chef réfléchisse à la manière de travailler en présentiel et en télétravail. Sur la base du volontariat, les agents vont pouvoir bénéficier d'aménagements, ce qui leur évitera des heures perdues dans les transports. Les agents seront tous équipés de matériel d'ici fin 2021 en Administration Centrale. Il reste à gérer le problème de réseau dans les services déconcentrés. Un bureau numérique sera créé

2^{ème} axe : management par la confiance et davantage d'autonomie pour les agents. Le cas des établissements publics n'a pas été évoqué mais ce plan a vocation à être appliqué (dans les DIR, à VNF, ...).

3^{ème} axe : le fait de ne pas avoir à prendre les transports où la voiture a été apprécié par les agents qui souhaitent diminuer l'impact négatif sur l'environnement.

4^{ème} axe : volonté de garder le lien qui a été créé lors de la crise sanitaire. Importance de former les préfets sur la politique du ministère de la transition écologique. Emilie Piette a appelé des préfets pour qu'ils jouent le jeu du télétravail.

CFDT : rejet du Lean-management car il y a eu de mauvaises expériences dans le privé avec cette méthode. Il était demandé aux salariés d'indiquer ce qui pouvait être retiré de leur travail, cela a été l'occasion de suppressions de poste. Il faut savoir qu'un mauvais manager sera toujours soutenu par sa hiérarchie. Le télétravail ne doit pas être imposé mais doit pouvoir se faire, il faut juste déterminer les tâches télétravaillables.

Le Management par la confiance. En cas de défiance du supérieur hiérarchique l'agent préfère venir tous les jours au travail pour avoir la paix.

La simplification des tâches s'adresse à qui ? Elle doit rester un point de vigilance.

Quels moyens seront attribués à ce plan d'actions ?

Remerciements très sincères envers nos collègues membres des CHSCT qui ont donné beaucoup de leur temps dans cette période.

Et oui pour une ouverture au MI de formation sur l'écologie.

Réponse de Jacques Clément

Groupe de travail sur le télétravail : il y a actuellement une négociation à la Fonction Publique (février 2021). Les conclusions sont attendues fin du 1er trimestre 2021. Donc il n'y a pas d'urgence absolue à redéfinir le cadre du télétravail « ordinaire ».

Sur le contenu : pas de sujet tabou. La question de la déconnexion est à l'ordre du jour.

Réponse d'Emilie Piette

Ce retex sera transformé en un document avec des termes plus simples. Le management dans la confiance est aussi valable pour le travail en présentiel. Le droit à la déconnexion sera inscrit dans le plan d'actions.

Les managers sont les agents qui encadrent. Il y a un équilibre à trouver entre présentiel et télétravail. Un questionnaire à froid sera fait au 2nd trimestre si une vie normale est retrouvée après l'été. Le management par la confiance pourrait se faire sous la forme de petit déjeuner, et non sur des journées complètes de formation.

Pour le droit à la déconnexion, il apparaîtra dans les documents, des solutions techniques doivent être trouvées. Le retex sera retravaillé car il a été effectivement plus fait pour les agents de catégorie A et A+, simplification du langage et glossaire en fin de document.

Il y aura des instances spécifiques après la disparition des CHSCT.

Concernant le Lean-Management, la SG accepte que ce terme soit retiré du Plan d'action. Ce terme était, pour elle, une technique de résolution de problème au plus près du terrain, une résolution des irritants...

Ce plan d'actions sera décliné dans les établissements publics pour s'assurer de la cohérence avec le MTE et appliqué dans les services.

Le Retex n'est pas de la gestion de crise. Il ne se substitue pas au CMVOA.

Sur les tiers-lieux, pour elle il s'agit de travail délocalisé à généraliser, même en interministériel (ne savait pas que les services pouvaient faire payer une location des lieux).

Réitère la généralisation de la prise de poste.

Il faudra travailler sur la définition des tâches télétravaillables tant pour le MTE que le MI.

Elle reconnaît l'utilité du CHSCT et notamment dans la période. Après les élections de 2022, une autre instance sera créée.

Elle admet que la partie ouverture du cycle supérieur du développement durable aux préfets, élus et agents de collectivités territoriales, ainsi que la mise en place d'un cycle de formation en lien avec le MI pour les sous-préfets et les SGAR doit sortir du plan d'actions RETEX. Cela sera traité à part.

Mais il va falloir travailler avec eux, notamment sur la gestion de l'eau. L'approche crise peut aider à la sensibilisation au changement climatique, avec de la pédagogie !

Le retex sera retravaillé à l'aide de toutes ces remarques.