



Réunion Protocole ministériel sur le télétravail : la négociation est lancée

Ce vendredi 10 septembre 2021, le DRH a réuni les organisations syndicales afin d'entamer la négociation sur la rédaction d'un nouveau protocole sur le télétravail au sein du pôle ministériel.

Il s'agit d'aboutir à un accord sur le développement du télétravail au sein du MTE, en déclinaison de l'accord national mais en « mieux disant » (sic !). En l'occurrence, par cette réunion du 10 septembre, on commence par se caler sur la méthode et les thèmes des futures discussions.

Côté CFDT, nous nous inscrivons pleinement dans cette négociation sur le télétravail, que l'on avait évoquée dès novembre 2020. Nous avons bien noté le terme « développement ». Dans le cadre actuel, le droit commun, interne au MTE (qui date de 2016), il n'y a pas vraiment d'incitation au développement du télétravail. Nous apprécions que le DRH affirme que le télétravail doit être « *un mode d'organisation du travail parmi d'autres* ». La CFDT relève aussi que l'accord ministériel a vocation à être « mieux disant » que les dispositions de l'accord-cadre national. Pourrait-on être « inventif » sur l'indemnitaire ? inventif pour être « complémentaire » par rapport au plafonnement prévu par le récent décret portant sur l'indemnisation du télétravail ?

Nous interrogeons le DRH sur le périmètre l'accord à venir : des négociations sont parfois déjà en cours dans les Établissements Publics (EP). L'accord doit y être applicable, selon la note fournie par la DRH. De ce fait, quel doit être le positionnement des EP ? Doivent-ils attendre ? Pourra-t-on distinguer ce qui relève du cadre imposé ministériel de ce qui relève des EP ?

Le DRH explique que :

- L'ambition est de dépasser la situation d'entre deux dans laquelle on se trouve actuellement au MTE. Entre télétravail forcé et sortie de crise avec retour du droit commun.
- C'est bien un développement du télétravail qui est visé. Il faut commencer par identifier des sujets qu'il convient de travailler. Il y a l'ambition puis un chemin pour concrétiser l'ambition, notamment les moyens. Le pôle ministériel ne s'engagera que sur des promesses tenables.
- Il n'y a pas de sujet tabou. Le lien entre action sociale et télétravail peut être fait, sans souci.
- In fine, l'arrêté en vigueur pour le MTE sera effectivement actualisé.
- Il faut voir quel niveau de subsidiarité il peut y avoir entre le local et le national. Les EPA sont clairement inclus dans le périmètre ministériel, mais le DRH reconnaît que l'on aura à se mettre d'accord sur les modalités d'inclusion et qu'il faudra bien choisir les termes du protocole : le principe de subsidiarité sera là aussi de mise. Une position tout en équilibre ; la CFDT était plus volontariste et soulignait que les EP pouvaient avancer de leur côté.

Chacun reconnaît que l'on est sur une dynamique de croissance de ce mode de travail. A titre indicatif, le DRH précise que l'on est sur un triplement du nombre d'agents en télétravail, même s'il y a sans doute quelques situations de blocage. Une tendance est d'accorder des jours flottants sur le mois plutôt qu'un cadre hebdomadaire. Une enquête va être menée.

Le calendrier va viser une conclusion pour fin novembre, un passage en CTM en décembre, une signature dans la foulée.

Les thématiques de la négociation sont :

- les modalités de développement du télétravail
- analyse des enjeux et des risques à prendre en compte,
- respect des principes applicables en matière de conditions et de temps de travail,
- évolutions des pratiques managériales et professionnelles des agents,
- conséquences sur l'organisation collective du travail,
- modalités d'accompagnement des services, des managers et des agents,
- recours au télétravail en période de circonstances exceptionnelles.

La pratique du télétravail doit donc devenir un mode d'organisation du travail parmi d'autres pour accomplir les missions de service public, au-delà de la période de crise sanitaire.

La CFDT s'inscrit dans ces négociations avec vigueur, ayant toujours soutenu qu'une certaine dose de télétravail permettait aux agents, et aux services, d'être plus efficaces dans leur travail et leurs missions, et que cette position de travail permet de réduire l'empreinte carbone liée aux activités professionnelles.

Prochaine réunion le 15 octobre sur les modalités d'organisation du télétravail : accès à la position de télétravail, articulation avec la qualité de vie, conditions de travail, prévention des risques pour la santé, accidents de travail liés au télétravail, temps de travail, charge de travail et droit à la déconnexion.