

PROTOCOLE MINISTÉRIEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL : 2^{NDE} RÉUNION DU 12-10-21

La réunion est présidée par la DRH/DA

Préambule :

Tenue des réunions : accord pour un mixte présentiel / distanciel, mais il n'y a que deux salles le permettant ! (salles suffisamment grandes pour accueillir les présents, et équipées en visioconférence. Il n'y en a que deux).

La DRH indique que les contributions sur l'espace collaboratif sont lues, donc l'administration est censée en tenir compte, notamment pour la 3^e réunion. La DRH intègre les points.

La DRH accepte le choix des termes de « *favoriser et organiser* » le télétravail ; elle explique qu'il y a une volonté de développement.

Après des remarques des organisations syndicales, un préambule sera ajouté, insistant sur le « *droit à* ». Il s'agit ici d'un mode d'organisation parmi d'autres pour lequel il faudra veiller à son application.

La présentation de l'enquête (reçue la veille de la réunion) est reportée à la réunion de la semaine suivante (19/10), afin que les organisations syndicales puissent se l'approprier. La CFDT indique que depuis 2 ans il y aurait 110 refus sur les nouvelles demandes.

Ordre du jour :

- 1) Périmètre de l'accord / niveau national et niveau local (subsidiarité)
- 2) Activités télétravaillables
- 3) Sécurisation des données
- 4) Lieux de télétravail dont les tiers lieux
- 5) Modalités du dialogue social
- 6) Exercice du droit syndical
- 7) Télétravail en temps de crise et période exceptionnelle
- 8) Gouvernance de l'accord / comité de suivi

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

DRH : Les apprentis ne peuvent peut-être pas recevoir les indemnités, d'où leur traitement à part.

Une organisation syndicale insiste sur la tutelle à exercer sur les Etablissements Publics Administratifs (EPA) mais soutient « le mieux disant ». La DRH souhaite donner un signal positif, en donnant une impulsion mais tient à l'autonomie des EP. La **CFDT** est pour l'autonomie des EPA et donc avec la subsidiarité, tout en faisant du mieux-disant.

Après débat, la DRH veut s'en tenir au suivi décrit en point 8.

2 – Les activités télétravaillables

La position de la **CFDT** : par défaut, tous les postes sont télétravaillables sauf exception.

Certaines activités sont inéligibles : d'accord pour les définir sur le fondement de critères objectifs et partagés, pour assurer une égalité de traitement.

Il est rappelé par plusieurs OS que les missions sont du présentiel.

Cette liste ne peut pas être complétée au niveau local sans avoir été préalablement concertée en comité technique local puis signalée à la DRH qui en intégrera le contenu dans les bilans adressés au comité de suivi. La **CFDT** est d'accord sur le principe, le comité de suivi devrait instruire certains cas qui porteraient à discussion ou désaccord local.

Une clarification dans la fiche de poste est nécessaire : si une limitation du télétravail est envisagée, cela devrait être précisé.

La DRH est d'accord pour essayer de paraître moins restrictif (par exemple sur les postes qui manipulent des données confidentielles). Elle ajoute que le fait d'avoir certaines activités non télétravaillables ne doit pas empêcher le télétravail. D'ailleurs, la DRH souligne avoir introduit la notion de demi-journées, elle va renforcer l'alinéa dans le sens de mieux concrétiser son soutien à cette organisation du travail. La **CFDT** a précisé que la formulation proposée plus haut (*tous les postes sont télétravaillables sauf exception*) a été adoptée par certains Établissements Publics.

Sur les fiches de poste : ouvert au télétravail ou non, DRH accepte de le mentionner.

3 – La sécurisation des données

(ou encore « la sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles »)

L'administration doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des données utilisées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Une organisation syndicale estime que ce § est inutile. La DRH le maintiendra.

Les OS insistent sur les données propres aux agents, et au passage sur l'attribution de matériels dédiés afin de ne pas risquer un mélange des données personnelles et professionnelles. Une OS évoque des webcams qui se mettent en route toutes seules pour surveiller les agents chez eux !!!

4 – Les lieux d'exercice du télétravail (dont les tiers-lieux)

L'ensemble des organisations syndicales apportent un fort soutien aux développements des tiers lieux.

La frilosité de l'administration est décriée.

Suite à demande **CFDT**, la DRH va essayer de positiver (notamment la phrase « *n'est pas tenu de prendre en charge* »).

Toutes les organisations syndicales appellent l'attention de l'administration sur le § qui restreint le télétravail dès lors qu'il y aurait une « *impossibilité de rejoindre son lieu de travail dans des délais raisonnables* ». La DRH répond que certains ont demandé de travailler depuis « l'étranger lointain ».

Des OS préfèrent une liste de critères pour rendre éligible des tiers lieux : créer du lien social, connectivité (évocation de zones blanches).

5 et 6 – L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

L'accès et la possibilité d'utiliser les outils numériques doivent être garantis, pas seulement les HMI, c'est la position de la **CFDT**.

Les conditions dans lesquelles les organisations syndicales peuvent jouer leur rôle doivent faire l'objet d'une concertation (évocation de l'accord sur les TIC).

La DRH indique que la rédaction sera revue. « *Tout agent pourra revenir sur site pour HMI et instance* » est trop restrictif selon les OS : l'administration accepte d'être plus large.

7 – Télétravail en temps de crise et période exceptionnelle

Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles doit être mieux intégré aux plans de continuité d'activité, car on déroge aux principes du volontariat, selon la plupart des OS dont la **CFDT**. Le plan de continuité d'activité (PCA) doit être suffisamment dense pour pouvoir prendre la suite, organiser le fonctionnement des équipes du mieux possible.

In fine, tout le monde est d'accord pour dire que l'objet du PCA est d'anticiper.

La DRH répond : dans ces circonstances, on n'est plus dans les dispositions classiques de l'accord. Mais on n'est pas toujours dans le cadre du PCA, car les périodes pourraient être courtes. La phrase clé est : « *cette mise en œuvre fait l'objet d'un dialogue soutenu* ».

8 – Gouvernance de l'accord et comité de suivi de l'accord

Un comité de suivi sera mis en place avec les signataires du présent accord. Certaines organisations syndicales protestent de ce fait. La DRH répond qu'il convient d'être conforme à l'ordonnance, donc seuls les signataires feront partie du Comité de Suivi.

La demande est faite que le comité soit réuni au moins 2 fois par an. « Pourquoi pas » dit la DRH.

Définition des indicateurs : c'est OK pour la DRH mais en s'appuyant sur le RSU (rapport social unique) d'abord puis sur des indicateurs complémentaires.

Les organisations syndicales demandent notamment un point régulier sur les engagements financiers.

La réunion se termine comme elle avait commencé : faut-il un regard (une homologation) sur les accords locaux en EP ? La DRH n'est pas d'accord, mais dit oui pour un bilan.

A noter : un premier relevé de décisions est fait en direct par la DRH/DA en fin de réunion.

Documents :

[Support de présentation de la réunion](#)

[Contribution CFDT-UFETAM à la négociation du protocole télétravail](#)

[Résultats de l'enquête flash télétravail](#)

[Relevé de conclusions de la réunion \(par administration\)](#)

Prochaines étapes de la négociation :

19 octobre 2021 : **conditions du télétravail**

- Equipement, Action sociale, frais de restauration, Forfait mobilité durable
- Décompte du temps de travail

09 novembre 2021 : **la prévention / santé en télétravail**

22 novembre 2021 : **le collectif de travail et l'accompagnement des agents et manager**

Fin novembre : **transmission aux organisations syndicales du projet d'accord ministériel, période de positionnement des organisations syndicales sur une signature**

Mi-décembre : **signature**

Sur le même sujet :

[**Protocole ministériel sur le télétravail : la négociation est lancée \(1ère réunion du 10-09-21\)**](#)