

Négociation d'un accord ministériel relatif au télétravail

Relevé de conclusions de la réunion du 12/10/ 2021

Cette 2ème réunion de négociation d'un accord ministériel sur le télétravail a permis de conclure sur les points suivants :

- Confirmation que la tenue des prochains groupes de travail sera en présentiel, avec possibilité d'accès visioconférence sous réserve de la contrainte de salle pouvant accueillir ce type de réunions mixtes en administration centrale (modalité mixte possible le 19/10) ;
- la présentation des résultats de l' « enquête flash » réalisée début octobre par la DRH concernant la mise en œuvre du télétravail, sera réalisée le 19 octobre ;
- **Sur le périmètre de l'accord / niveau national et niveau local (subsidiarité)**
 - Accord sur la proposition des organisations syndicales d'indiquer que le projet d'accord « vise à favoriser et organiser le développement du télétravail » (ajout de « organiser »);
 - En réponse également à la demande des organisations syndicales, la DRH proposera un projet de préambule qui contiendra de manière synthétique des éléments de définition et des grands principes inscrits dans l'accord cadre interministériel du 13 juillet dernier et la réglementation (notamment s'agissant de l'organisation du télétravail, des jours de télétravail fixes et flottants, de l'accès au télétravail...). Ces ajouts seront soumis à la discussion lors de la séance du 8/11 (*date redéfinie depuis : 9/11*);
 - S'agissant des établissements publics et de la demande des organisations syndicales de remplacer la formulation proposée par une formulation plus contraignante sur le caractère « mieux disant », qui serait proche de celle utilisée pour les services du pôle ministériel, la DRH fera une proposition de renforcement de l'incitation (en tant que tutelle) et du suivi, mais la situation des EP n'est pas identique à celle des services du fait de leur statut ;
 - S'agissant de la subsidiarité, pour répondre aux demandes des OS, un amendement sera introduit visant à conforter le rôle de la commission de suivi pour contrôler que la doctrine de « mieux disant » est bien appliquée dans la mise en œuvre de la déclinaison de l'accord ;
- **Sur les activités télétravaillables**
 - * la DRH contacte le SNUM pour obtenir si possible la liste des logiciels ne permettant pas l'accès au télétravail. Les organisations syndicales ayant demandé que soit clarifié que le recours au télétravail s'accompagne d'une organisation qui ne soit pas trop figée pour aider à son déploiement, la rédaction sera revue en ce sens.
 - * la DRH prend le point sur la mention dans les fiches de poste de l'indication du caractère télétravaillable des activités (pourrait être prise en compte dans les recommandations relatives à la rédaction des fiches de poste).
 - * l'équilibre entre les aspirations des télétravailleurs et le collectif de travail, mis en exergue à plusieurs reprises par des participant au GT, fera l'objet de développements enrichis dans le texte de l'accord, la DRH proposant de l'évoquer de manière approfondie dans le cadre de la réunion sur le management ;
 - * la possibilité de demi-journées de télétravail est validée en ce qu'elle favorise notamment le télétravail pour les agents qui ont peu d'activités télétravaillables.
- **Sécurisation des données**
 - * La DRH va se rapprocher de SNUM sur la question de la sécurisation des données à caractère professionnel ainsi que la protection des données personnelles de l'agent, lorsque celui-ci utilise son ordinateur personnel,

* en lien avec ce point, sera indiqué dans l'accord que l'utilisation d'un ordinateur personnel devra rester marginale (en attendant l'attribution d'un ordinateur portable). Sera aussi mentionné dans le projet d'accord un accès des agents aux recommandations à suivre pour assurer la sécurité de ces données.

* en matière de contrôle de l'activité des agents, la DRH a noté la proposition de reprendre dans le projet d'accord la formulation retenue dans l'accord interministériel du 13 juillet dernier sur leur stricte proportionnalité à l'objectif poursuivi.

- **Lieux de télétravail dont les tiers lieux**

- La phrase relative au délai raisonnable pour que l'agent rejoigne son service sera reformulée, il pourrait être fait référence à la notion de délai de prévenance.
- La phrase « L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de location d'un espace destiné au télétravail » sera revue.
- Le droit à l'expérimentation sera évoqué dans le projet d'accord.

Modalités du dialogue social et exercice du droit syndical

* Sera ajoutée dans le projet d'accord une phrase sur le fait que le télétravail ne doit pas constituer un frein pour l'exercice des droits syndicaux.

* L'ensemble des représentants des OS souhaitent que le paragraphe suivant soit supprimé : « S'agissant des réunions des instances formelles de concertation, elles privilégieront le mode présentiel ou le mode mixte quand ce dernier est possible. Pour les réunions informelles, des groupes de travail, tous les modes sont envisageables (distanciel, mode mixte, présentiel) pour offrir une souplesse d'organisation ». Elles jugent préférable de renvoyer les modalités d'organisation de ces réunions aux règlements intérieurs de ces instances.

* Il est également noté que la référence aux HMI peut être trop restrictive (d'autres séances d'informations ou réunions organisées par les organisations syndicales concernées).

* il pourra être indiqué une phrase sur l'articulation entre le télétravail et les heures de décharge syndicale qui ne peuvent être renseignées en même temps dans les outils de décompte du temps de travail mais qui peuvent être « cumulables » (un agent en décharge peut être en télétravail)

Télétravail en temps de crise et période exceptionnelle

* En réponse aux demandes des organisations syndicales, la DRH réfléchit à l'intégration dans le projet d'accord d'éléments de définition sur ce qu'est une période exceptionnelle, tout en mettant en garde sur une notion qui en étant trop précise risquerait d'omettre certains cas de figure.

*Par ailleurs, la DRH est réservée s'agissant, de la demande visant à faire du déclenchement des PCA le préalable avant toute mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Gouvernance de l'accord / comité de suivi

*Il est acté en séance que le comité de suivi se réunira deux fois par an, au moins dans les premiers temps, au démarrage du suivi de l'accord.

*La DRH maintient que le comité de suivi ne sera composé que des organisations syndicales signataires de l'accord, conformément à ce que prévoit l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

* Un bilan qualitatif et quantitatif du télétravail sera réalisé à l'aide des indicateurs du Rapport social unique (RSU) , éventuellement complété par d'autres indicateurs déterminés par le comité de suivi, en

veillant à retenir les indicateurs les plus pertinents et robustes et ne génèrent pas une charge de travail importante pour les services

* S'agissant d'une éventuelle habilitation des accords locaux par la commission de suivi, la DRH ne peut retenir cette demande, la commission n'ayant pas compétence pour habiliter ces accords qui relèvent de la négociation locale. Il y aura en revanche un suivi quantitatif/qualitatif.

* Un bilan de la mise en œuvre du TT sera présenté chaque année devant le CTM/ CSA.