



# MINISTÈRES TRANSITION ÉCOLOGIQUE COHÉSION DES TERRITOIRES MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **NÉGOCIATION MINISTERIELLE D'UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL**

## **REUNION N°2 - 12/10/2021**

# 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)**

Le présent accord vise à favoriser le développement du télétravail au sein du pôle ministériel (MTE/MCTRCT/MM) dans des conditions adaptées aux agents et au bon fonctionnement des services. Ses dispositions s'appliquent, quels que soient leurs statuts et catégories, aux fonctionnaires civils - y compris fonctionnaires stagiaires - et aux agents publics civils non fonctionnaires - ouvriers des parcs et ateliers et agents contractuels de droit public- en fonction au sein de ce pôle.

Le périmètre n'exclut pas les apprentis (contrats de droit privé) et les stagiaires, si leur convention d'apprentissage ou de stage le permet et sous réserve de la compatibilité de cette modalité avec une bonne intégration dans le service d'accueil, en adéquation avec le rythme de travail défini. Les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage ou la convention de stage. *(pour mémoire, n'a pas vocation à figurer dans l'accord : En dehors des périodes exceptionnelles, les « télémissions » ne sont pas accessibles aux volontaires du service civique)*

Il s'applique à l'administration centrale, aux services à compétence nationale et aux services déconcentrés, hors DDI. Chaque établissement public administratif sous tutelle du pôle ministériel devra le décliner, dans le respect de l'autonomie administrative et financière dont il bénéficie, dans le cadre de ses instances de gouvernance et de concertation. Cette déclinaison devra se faire en cohérence au présent accord.

## **1. Périmètre de l'accord / niveau national et niveau local (subsidiarité)**

Selon le principe de subsidiarité, les directeurs et chefs de service pourront préciser la mise en œuvre du télétravail dans un cadre du dialogue social de proximité, en tenant à la fois compte des spécificités de l'organisation et des missions de leurs services tout en respectant le socle et les principes généraux établis dans l'accord négocié au plan national qui constituent le niveau minimum des dispositions à respecter, dans une logique de « mieux disant ». Les champs de cette subsidiarité seront précisés dans les différents volets de l'accord.

L'accord national induira que tout précédent cadre en vigueur au plan local devra être révisé dans un délai de 6 mois s'il comporte des dispositions moins favorables, en partant du socle défini au plan national dans l'accord cadre.

## 2. Les activités télétravaillables

La majorité des agents du pôle ministériel exercent à ce jour, totalement ou partiellement, des activités télétravaillables. Toutefois, par leur nature, certaines activités listées ci-après ne sont pas éligibles au télétravail. Si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, l'agent aura la possibilité d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées, y compris de manière ponctuelle, le télétravail pouvant être autorisé par journée ou demi-journée. Les activités inéligibles par nature consistent en : la nécessité d'assurer un accueil physique des usagers ou des personnels ; l'accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail (les restrictions d'utilisation à distance de logiciels ou applications font l'objet d'un réexamen au moins annuel) ; l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance ou l'utilisation de matériels spécifiques ; les activités se déroulant par nature sur le terrain, comme les activités de contrôle et d'inspection ainsi que celles liées à l'exploitation routière ou fluviale.

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.

### **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 et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers. Cette sécurisation ne doit pas être un frein au télétravail des agents, pour la part des fonctions de l'agent qui sont télétravaillables dès lors que cela ne porte pas préjudice à cette sécurisation.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à ne pas sous-traiter les travaux qui lui sont confiés par son supérieur hiérarchique, à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles. Il ne peut se faire assister dans son travail que par les personnes de son service administratif de rattachement ou les personnes habilitées à l'accompagnement et à la maintenance de son poste de travail.

Des ressources dédiées (documentation, sensibilisations) seront mises en place pour aider les télétravailleurs à mieux percevoir les enjeux sur ce sujet.

## **4. Les lieux d'exercice du télétravail (dont les tiers-lieux)**

Le télétravail est le plus souvent organisé au domicile de l'agent. Il peut également être exercé dans un autre lieu privé (par exemple dans une résidence secondaire) ou dans tout autre lieu à usage professionnel dès lors que l'agent dispose des moyens adéquats pour exercer ses missions de façon satisfaisante et sécurisée.

L'employeur peut refuser une demande de télétravail lorsque l'agent propose un lieu de télétravail dont l'éloignement avec le lieu d'affectation le met dans l'impossibilité de rejoindre son lieu de travail dans des délais raisonnables. Quand un employeur accepte un lieu de télétravail éloigné du lieu d'affectation, les coûts de transports liés à une demande de retour sur site en cas de nécessité de service restent à la charge de l'agent.

Des locaux à usage professionnel peuvent être mis à la disposition par d'autres administrations ou d'autres services du pôle ministériel. Les tiers-lieux publics ou privés mis à disposition ou autorisés par l'employeur font actuellement l'objet de réflexions interministérielle et ministérielle. Les services devront, d'ici fin 2022, établir et communiquer la liste des tiers lieux accessibles à leurs télétravailleurs. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de location d'un espace destiné au télétravail.

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

Le dialogue social est une modalité essentielle d'échange avec les partenaires sociaux dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail. A ce titre, il doit être développé dans les moments clés de déploiement du télétravail : lors de l'élaboration de la stratégie locale de déploiement du télétravail ; lors du pilotage de la mise en œuvre du télétravail dans les services ; lors des bilans annuels réalisés devant les instances locales.

Le droit syndical s'applique quel que soit le lieu de travail. Une concertation sera menée pour définir les conditions dans lesquelles les organisations syndicales pourront mettre en œuvre leur droit à tenir, le cas échéant, les heures mensuelles d'information grâce à une évolution du cadre réglementaire prévu à l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

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.

Tout agent pourra demander à venir sur site sur un jour de télétravail fixe pour assister à une heure mensuelle d'information ou participer à une instance qui se tient en présentiel.

Les titulaires de mandat syndicaux au sein du pôle ministériel peuvent accéder au télétravail en bénéficiant des mêmes outils que les agents du pôle ministériel.

## **7. Télétravail en temps de crise et période exceptionnelle**

Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles est défini dans le cadre de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 et des consignes gouvernementales diffusées en de telles circonstances.

Le pôle ministériel assurera la diffusion de ces textes et s'assure de leur bonne mise en œuvre en les déclinant en tant que de besoin par des instructions. Au niveau national et local, cette mise en œuvre fait l'objet d'un dialogue social soutenu, selon des modalités qui prennent en compte le niveau d'urgence.

Le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise requiert un accompagnement spécifique des agents notamment sur le plan psychologique. Le service doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques d'isolement et de perte de lien avec le collectif et l'encadrant. Les conditions de retour « en mode normal » nécessitent également un dialogue social qu'il convient d'organiser en amont de la reprise puis quelques semaines après la reprise afin d'en réaliser des bilans intermédiaires.

Les modalités exceptionnelles doivent être intégrées aux plans de continuité d'activité dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

## **8. Gouvernance de l'accord et comité de suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues par le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021.

Les évolutions réglementaires seront intégrées en cours d'accord.

L'arrêté ministériel de 2016 et la note de gestion seront abrogés. De nouvelles versions seront produites dans les 4 mois qui suivent la signature de l'accord pour intégrer ses dispositions.

Un comité de suivi sera mis en place avec les signataires du présent accord. Une information semestrielle sera adressée à chacun de ses membres. Le comité sera réuni au moins une fois par an.

Un bilan qualitatif et quantitatif du télétravail sera réalisé et communiqué dans le cadre du rapport social unique, présenté aux instances de dialogue social compétentes.

## 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

### **8 novembre 2021 : la prévention / santé en télétravail**

- Télétravail et qualité de vie au travail
- Prévention des risques pour la santé des agents
- Accidents de travail liés au télétravail (ou pendant télétravail)
- Charge de travail et droit à la déconnexion
- Prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières
- *Le cas échéant, retour sur des thématiques inscrites aux GT précédents*

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

- L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales
- L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle
- La formation et l'accompagnement professionnel des managers, télétravailleurs et du collectif de travail
- *Le cas échéant, retour sur des thématiques inscrites aux GT précédents*
- Synthèse des débats avant la finalisation du projet d'accord
- **fin novembre** : transmission aux organisations syndicales du projet d'accord ministériel, période de positionnement des organisations syndicales sur une signature
- **mi-décembre** : signature