

# PROTOCOLE MINISTÉRIEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL : 3<sup>ÈME</sup> RÉUNION DU 19-10-21

Présents : toutes les OS, majoritairement en « présentiel ».

CFDT : Sandrine Lucas, Eric Tavernier et Lionel Althuser

**Un point est fait sur la méthode sous l'impulsion de l'ensemble des OS : la CFDT demande qu'un projet d'accord soit soumis sur l'espace collaboratif** pour début novembre (avec suffisamment de délais pour que les OS puissent proposer des amendements], la prochaine réunion étant le 9/11.

Le DRH/D accepte, tout en soulignant que ce ne sera pas facile.

## 1 – Équipement

Le DRH explique que :

- le MTE est bien mieux-disant qu'ailleurs en termes de fourniture de différents équipements
- les solutions IP disponibles resteront mentionner
- il « entend » bien (ce qui signifie qu'il est d'accord pour) que les équipements soient fournis dès lors qu'il y a 1 jour de télétravail plutôt que conserver le seuil à 2 jours.
- il prend la proposition **CFDT** sur la sobriété énergétique : l'agent aura le choix entre 1 téléphone portable ou 1 carte SIM, l'agent pourra s'inscrire dans une démarche écoresponsable
- les aménagements de poste de travail : le DRH/D estiment que 80 à 95 % des agents sont couverts par des médecins du travail
- fauteuil ergonomique pour certains ok mais aussi (demande des OS) fauteuil standard pour tous : *ce n'est pas une solution que nous avons retenue*, précise le DRH, *pour des soucis logistiques plus que pour un souci budgétaire*. Arbitrage négatif donc.
- sur *le matériel périphérique*, il n'existe pas de listes établies dans les décrets ou autres textes : il faut trouver des éléments de compromis (notamment en regardant ce qui se fait ailleurs où M. Clément affirme qu'il y a beaucoup moins). La **CFDT** a en tête : écran au moins 17", souris, tapis ergonomique, repose poignet, clavier, port multi USB pour branchement souris et clavier, sur simple demande de l'agent,

Des organisations syndicales évoquent les protections de téléphone ou bien encore le souhait d'une ouverture plus grande au sujet des imprimantes (citant « *des agents de catégorie C qui ont acheté des imprimantes sur leur propre denier* »)

La direction du numérique précise quelques coûts sur les ordinateurs (700 à 800 €) et téléphones portables (sur ce dernier point, il est précisé que tous les achats récents étaient des smartphones d'une valeur de 200 à 300 €), évoque la durée de vie des équipements, se dit sensible à la problématique d'empreinte carbone. Elle précise que de son point de vue, tous les agents qui le

souhaitaient ont été équipés. Le DRH explique que les taux de « moins bien équipés » étaient dans les Établissements Publics (EP).

La direction du numérique explique aussi qu'on risque de rester sur l'attribution de carte en VPN. Elle évoque aussi les soucis de confidentialité quant à l'utilisation d'outils de vidéoconférence. Elle illustre en allant jusqu'à évoquer la souveraineté ! *« on n'a pas toujours l'autorisation d'utiliser Zoom, ou alors il ne faut pas y parler des centrales nucléaires. »* Il restera une pluralité d'outils, dont certaines OS regrettent le manque d'accès soit pour des personnes en situation de handicap, soit du fait d'une certaine fracture numérique.

## 2 – Action sociale, frais de restauration

C'est a priori le seul paragraphe où l'on va parler de **l'allocation forfaitaire de télétravail** : la **CFDT** veut compenser le 3<sup>e</sup> jour : être créatif sur l'action sociale pour servir une prestation répondant au non-forfait sur le 3<sup>e</sup> jour. Pour mémoire, dans l'accord national, le plafond de 220 € (88 jours de télétravail = pile 2 jours / semaine).

Maintien d'une subvention sur la restauration et lien avec le versement du forfait : la question a été posée à la DGAFF. Le forfait télétravail est exclusif du reste : quand on est sur un tiers lieu avec restauration collective, il n'y a plus de versement du forfait de télétravail.

Il est rappelé qu'il y a pourtant bien d'autres frais : internet, chauffage, etc.

### Le DRH/D :

*Après, il y a des sujets qui se regardent plus finement, notamment la question des tickets restaurant qui pourraient être maintenus (je le dis : savoir où les agents mangent n'est pas le sujet). La question du subventionnement vers une « cantine tierce » est en effet aussi à instruire. Cette exclusion n'est pas de principe, mais elle est technique [NDLR = ce que nous pourrions traduire par : on ne sait pas faire !]*

*Sur les modalités de versement du forfait, on ne lie pas au badgeage. L'idée est de se rapprocher des conventions qui seront signées.*

*L'impact sur les infrastructures : baisse de fréquentation sur la restauration collective, il y a là en effet un point de vigilance.*

En miroir de ce point, après intervention d'une OS, le DRH insiste sur la vigilance à avoir sur l'impact du télétravail sur les équipements sur les sites du ministère, notamment la restauration collective dans les plus petites structures, ou les crèches.

## 3 – Forfait mobilité durable

RAS, on comprend que ce passage est un rappel vers certains services administratifs ayant des doutes.

Un souci sera toutefois que si l'on atteint pas 100 j, un service administratif est légitime à discuter le sujet.

Les conditions d'application du dispositif prévues par les textes réglementaires seront reprises dans le projet d'accord.

## 4 – Modalités du télétravail / décompte du temps de travail

Les débats, se déroulant en fin de réunion, partent un peu dans tous les sens

Des OS sont résolument contre tout décompte au « forfait ».

Point soutenu par une majorité d'OS : il faut imposer la mesure technologique des horaires (avec des outils). La **CFDT** est favorable à du déclaratif (à prévoir dans l'outil). Le DRH ne donne pas de réponse.

On relève des ambiguïtés sur les horaires de joignabilité (vs horaires de plages de présence obligatoires, ou horaires d'ouverture du service) : consensus intersyndical sur ce sujet, on doit les réduire au minimum, à l'instar de ce qui se fait pour les agents en présentiel. Le DRH a soutenu (!) que les agents en présentiel sont forcément joignables car effectuant tous les jours l'intégralité de leur modalité de temps travail alors que – dans le monde réel – les horaires variables font que les critères réglementaires sont le respect des plages fixes et le respect du nombre d'heures effectués au dernier jour du mois !!!

Sur la joignabilité (obligation d'être au bout de fil), toutes les organisations syndicales sont grosso modo sur l'idée de se restreindre aux plages 9.30 -> 11h30, et 14 h -> 16 h. Le DRH n'est pas d'accord : car *c'est trop court*, mais estime *qu'on arrivera à trouver un compromis, selon lui sur la base d'objectifs communs que sont la maîtrise du temps de travail par l'agent et par le service et la mise en place du badgeage à distance*.

Une OS indique qu'y compris en télétravail, on peut ne pas être joignable 100 % du temps, même s'il faut bien convenir de quelque chose. Il faut faire appel à la souplesse, fixe, flottant, combiné. Souplesse et volontariat.

Le DRH insiste pour dire que le MTE a accepté sans réserve la possibilité de demi-journées de télétravail.

La **CFDT** réagit sur : *Les agents à temps partiels peuvent bénéficier de jours de télétravail au prorata de leur quotité de travail.*

C'est faux (NDLR malheureusement ?!?), la présence doit être de 2 jours. Point barre. Ce n'est pas un prorata.

Quid des jours flottants ? comment considère-t-on ces 2 jours, possibilité de moyenniser sur un mois ? La **CFDT** est favorable, avec l'accord de la hiérarchie (Cf. ANCT), c'est le mieux-disant.

Extrait du [support de présentation](#) (en gras ci-dessous) :

**Le décompte du temps de travail permet de piloter le volume horaire réalisé par les agents en télétravail. Afin de mesurer au plus près les horaires**, l'administration veut des outils

La **CFDT** demande du déclaratif possible (management par la confiance). Sans déploiement de l'outil sur leur PC de télétravail. La **CFDT** veut évidemment la possibilité de déclarer, et c'est différent de la phrase qui est actuellement dans le projet l'accord (« **décompte au forfait correspondant au cycle choisi par l'agent** »)

Tous les dispositifs, quels qu'ils soient doivent permettre un décompte précis, et non une forfaitisation.

La **CFDT** propose de fixer un échéancier de déploiement. Le DRH/D est d'accord. Sur la possibilité de faire du déclaratif (dans les outils ou hors les outils) la réponse est très évasive.

Contrairement à ce qui avait été annoncé à la dernière réunion, l'[enquête flash sur le télétravail](#) n'a pas été présentée en séance faute de temps. L'analyse de cette enquête est à nouveau reportée à une prochaine réunion.

## **Prochaines étapes de la négociation :**

Le **mardi 9 novembre** au matin.

- - - - -

## **Documents :**

[Support de présentation de la réunion](#)

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

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

## **Sur le même sujet :**

[Protocole ministériel sur le télétravail : 2ème réunion \(12-10-21\)](#)

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