

## Négociation d'un accord ministériel relatif au télétravail

Relevé de conclusions de la réunion n°5 - vendredi 19 novembre 2021

Cette 5ème réunion de négociation d'un protocole d'accord sur le télétravail entre l'administration et les organisations syndicales représentatives du pôle ministériel a permis de conclure sur les points suivants :

### **1/Point de méthode sur le calendrier de fin de parcours des négociations**

Le calendrier est recalé de la manière suivante : réunion de relecture de l'ensemble du projet d'accord le 6 décembre, pour identifier les points de divergence sur le texte ; version finalisée du projet d'accord adressée aux OS par l'administration le 21 décembre, pour un retour des OS attendu au plus tard le 20 janvier 2022. L'administration va étudier la demande de réunion supplémentaire après le 6 décembre.

### **2/ Items L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales - La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail (articles 9 et 10 du projet d'accord transmis)**

-Si ce n'est pas déjà écrit, l'administration va rappeler que les encadrants peuvent être eux-mêmes en situation de télétravail.

- A la demande des OS, le terme « irritants » sera remplacé par un autre terme, par exemple « points de blocage ».

- la phrase : « Le développement du télétravail avec des rythmes potentiellement différents [...] nécessite à la fois de repenser l'organisation et le fonctionnement du service » sera remplacée par « le développement des différents modes d'organisation dont le télétravail... ».

-Concernant la mise en place du télétravail pour les nouveaux arrivants, des éléments sur le fait que le télétravail constitue un facteur d'attractivité seront ajoutés. En effet, les nouveaux arrivants peuvent être nouveaux dans un service mais déjà expérimentés en terme de télétravail.

-Il est acté que des actions spécifiques et des formations obligatoires pour les managers seront mises en œuvre pour développer un management renouvelé au regard des modes d'organisation mixte. L'applicabilité de ce qui est prévu en matière de formation dans les établissements publics sera examinée. L'expression « accessibles en permanence » concernant les ressources en ligne sera modifiée au regard de l'ambiguïté qui pourrait être décelée.

- La date du premier semestre 2023 pour le webinaire obligatoire de sensibilisation des managers semblant tardive, l'administration va étudier la possibilité d'une mise en place dès le 2ème semestre 2022 mais cela recouvre aussi des processus de marchés à définir puis lancer.

-à l'article 9, la fréquence des temps d'échange collectifs, par exemple sur une base bi-annuelle, n'est pas assez élevée selon les OS et/ou ambiguë. Il sera précisé que ce ne sont pas les réunions de service qui sont visées mais plutôt des séminaires.

### **3/ Items Egalité professionnelle et lutte contre les violences intrafamiliales (art. 11 du projet)**

- les données chiffrées sur la promotion des agents en télétravail ne sont actuellement pas collectées, les modalités/faisabilité seront à examiner dans le cadre du suivi ultérieur sur les indicateurs ; il peut être observé que la généralisation du télétravail devrait limiter le risque d'inégalité de traitement en matière de carrière.

- les tiers-lieux peuvent contribuer à l'égalité professionnelle sur deux aspects : les conditions de télétravail des femmes sont souvent plus difficiles que celles des hommes donc le tiers-lieu peut être un bon choix de lieu de télétravail ; le tiers-lieu peut servir de lieu de protection en cas de violences intrafamiliales.

- à la demande des OS, plutôt qu'un focus particulier sur les assistants dans l'accord, il est convenu que dans le cadre du COSUI, seront identifiés les métiers sur lesquels des efforts restent à fournir pour le développement du télétravail.

-S'agissant de la généralisation de l'expérimentation de la semaine de 4 jours aux agents ne pouvant pas faire de télétravail, cette demande a bien été notée par l'administration.

#### **4 / Relecture de l'ensemble du projet d'accord.**

Sans préjudice de la relecture plus complète à la prochaine réunion et des contributions intermédiaires des organisations syndicales, certains points sont déjà relevés :

-Article 3 : la DRH se rapprochera du SNUM afin d'étudier la demande que le matériel informatique obsolète puisse être recyclé et donné aux agents lorsque cela est possible,

-Article 13 : les délais de prévenance seront adaptés pour les agents ayant la qualité de proches aidants.

-Article 14 : L'administration donne son accord pour enrichir le texte sur la sécurité des données personnelles de l'agent.

-L'administration est réservée sur la demande de suppression du paragraphe relatif au contrôle de l'activité à l'article 14 portant sur la sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles. Une rédaction modifiée sera recherchée

-Article 15 : la rédaction du dernier paragraphe sur le télétravail des déchargés syndicaux devra également être revue.

-Article 16 : l'administration réaffirme que l'activation des PCA ne pourra pas être le prérequis au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

-La mention des catastrophes naturelles sera complétée au regard d'autres types de catastrophes majeures.

-Article 17 : le rôle et les missions du COSUI seront précisés dans la prochaine version de l'accord.

Pour clôturer le groupe de travail, il est demandé aux OS d'adresser leurs contributions avant le mercredi 24 novembre au soir pour une prise en compte avant la version envoyée pour le prochain GT.