

# Contributions à la négociation

## Protocole Télétravail MTE/MCTRCT/MM

### Points de vigilance de la CFDT suite à la signature de l'accord cadre

- Application et actions pour le droit à la déconnexion,
- Distinction sans appel du télétravail en temps normal et du télétravail en temps de crise (astreintes, gestion de crise,...),
- Mise en place des comités de suivi, tant au niveau national que local,
- Suivi qualitatif des dispositions locales, notamment pour la définition des activités non-télétravaillables, et non en fonction des postes occupés ou des fonctions,
- Amélioration des conditions matérielles des télétravailleurs (suivi des applications locales du protocole ministériel, intervention des CHSCT),
- Adapter l'offre de formation aux nouvelles dispositions,
- Adapter et développer les outils informatiques pour l'exercice du droit syndical et disposer de la formation adéquate.

### 12 octobre 2021 : dispositions générales

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

La **CFDT** se félicite de la déclinaison appliquée aux établissements publics, de part leurs particularités tant dans les missions, que dans leur gestion.

La **CFDT** approuve ce principe de subsidiarité, mais s'interroge sur la logique de « mieux disant » et notamment sur son application concrète.

#### 2. Les activités télétravaillables

« 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** propose que tous les postes soient déclarés télétravaillables sauf exception concernant les activités inéligibles, restant à définir.

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

La **CFDT** propose qu'un système spécifique d'information des incidents, de leurs impacts et des mesures de protection et de prévention sur les données soit mis en place, sous forme de lettre d'information mensuelle par exemple, en complément d'un espace informatique plus « statique », dans la continuité de ce qui a pu être fait lors de la crise sanitaire.

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

La **CFDT** est favorable au développement des tiers-lieux publics, associatifs ou privés, dès lors qu'ils permettent de limiter l'empreinte Carbone liée aux activités professionnelles (y compris A/R pour exercer ces activités), et qu'ils permettent de créer du lien social.

« L'accès aux tiers-lieux s'exerce sous forme de convention conclue entre l'administration et les responsables de la gestion du bâtiment d'accueil ; ces conventions feront l'objet d'une présentation au comité social de rattachement. Il appartient à l'administration de définir les conditions d'utilisation du tiers-lieu en conformité avec les règles du temps de travail fixées dans le règlement intérieur de l'établissement où s'exerce le travail en présentiel. »

La **CFDT** propose de ne pas établir de listes (trop difficile à tenir à jour), mais des principes et de nommer les décideurs.

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

La **CFDT** demande à ce qu'un groupe technique de travail soit mis en place, afin de définir de façon plus précise les outils mis à disposition pour la communication auprès des agents, et ceux étant accessibles aux permanents syndicaux et dans quelles conditions de confidentialité. A ce jour, aucune garantie n'est apportée sur l'utilisation à titre syndical des outils ministériels.

#### 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. Le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise requiert un accompagnement spécifique des agents notamment sur le plan psychologique. Les modalités exceptionnelles doivent être intégrées aux plans de continuité d'activité. »

Le travail à distance contraint en cas de circonstances exceptionnelles est à distinguer du télétravail en période normale, en ce qu'il peut mener à déroger aux principes du volontariat et de l'alternance entre présentiel et distanciel.

La **CFDT** demande à travailler de façon plus détaillée sur :

- la nécessité de maintenir autant que possible la notion de volontariat,
- l'organisation du travail doit permettre, en amont, de dégager des volumes horaires d'activités exerçables à distance ⇔ Esquisser des règles de fonctionnement au sein de l'équipe,
- l'adaptation des objectifs (PCA) et de la charge de travail aux conditions matérielles de leur réalisation,
- l'équipement nécessaire en cas de recours massif au travail à distance.

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

La **CFDT** demande à ce que les indicateurs soient définis en concertation.