



Compte-rendu du groupe de travail ministériel du 9 septembre 2020 sur le télétravail

La réunion était présidée par la Secrétaire générale adjointe (SGA) du ministère, Madame Orange-Louboutin.

Cette troisième réunion s'inscrit dans un cycle de discussion sur le télétravail qui a débuté en juin dernier.

L'objectif du jour était d'échanger sur le projet de protocole télétravail que l'administration souhaite proposer à la signature des organisations syndicales.

À noter que la délégation UNSA/CGC a déjà eu l'occasion d'échanger sur ce sujet avec la SGA lors d'une bilatérale organisée la semaine dernière.

Madame Orange-Louboutin a indiqué en introduction, et en conclusion, que le protocole sur le télétravail n'était pas le point final de la réflexion sur cette question. D'autres discussions vont devoir s'ouvrir sur le droit à la déconnexion, la formation au télétravail, la santé et la sécurité des agents en télétravail. De plus, des discussions vont être engagées au niveau fonction publique. Le MEFR (ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance) devra tenir compte des résultats de cette concertation. Enfin, il y aura nécessairement une déclinaison directionnelle des mesures issues du protocole.

Le protocole sera présenté au CTM d'octobre qui ne sera pas conclusif sur ce dossier. Il n'est d'ailleurs pas prévu que le protocole soit soumis à la signature des organisations syndicales avant cette réunion.

Madame Orange-Louboutin a précisé que le document présenté n'était qu'un projet et qu'il était perfectible. Il s'agit de donner des perspectives sur le développement du télétravail. Il s'appuie sur les règles définies par le nouveau décret du 5 mai 2020 qui permet plus de souplesse et intègre la notion de télétravail en temps de crise.

Les DIRECTE et les DDI sont exclues du périmètre de ce protocole s'agissant de directions dont le MEFR n'assure pas à la fois la gestion quotidienne et les équipements.

Les discussions, pour l'administration, doivent s'articuler autour de plusieurs problématiques :

- la conciliation du télétravail avec l'accomplissement des missions et les nécessités de service ;

- l'organisation du travail et le collectif de travail ;
- l'accompagnement/formation des agents et des encadrants ;
- le taux d'équipement et les matériels mis à disposition du télétravailleur, ainsi que des sujets techniques (sécurité des réseaux, outils de communication, capacité des réseaux, ...).

Une partie des débats s'est cantonnée à demander des modifications dans la rédaction des articles du protocole. L'administration a indiqué qu'elle s'attacherait à prendre en compte les remarques des organisations syndicales dans ce domaine.

Pour sa part, la délégation UNSA/CGC a rappelé son attachement au télétravail. Nous nous félicitons que d'autres organisations syndicales souhaitent désormais le développement du télétravail alors que cela n'était pas le cas avant la crise sanitaire. Cette période difficile aura au moins eu cet effet positif.

La délégation UNSA/CGC a rappelé les mesures qu'il nous semble nécessaire de mettre en œuvre au travers de ce protocole pour assurer le développement du télétravail, mais aussi et surtout pour garantir les conditions de travail des télétravailleurs.

Nous avons insisté sur les points suivants :

- La nécessité de définir une installation-type (ordinateur portable, souris, clavier, rehausse d'écran, double écran le cas échéant, fauteuil ergonomique le cas échéant) qui doit être la plus proche possible de celle disponible au bureau. Cette installation-type doit être définie au niveau directionnel pour chaque activité mais le protocole doit intégrer une obligation faite aux directions du ministère de définir et de respecter cette installation-type.
- La prise en charge des frais induits par le télétravail à domicile. Cependant, nous pourrions renoncer à cette prise en charge à condition que l'administration attribue à chaque télétravailleur une somme forfaitaire, sur 2 ou 3 ans, pour lui permettre d'améliorer son installation à domicile (dans le cas notamment où l'installation-type est réduite à sa plus simple expression).
- Le droit à la déconnexion.
- Le suivi annuel des télétravailleurs par la médecine de prévention.
- La formation des agents et de l'encadrement, ce qui inclus l'ensemble du collectif de travail (formation à l'utilisation des outils collaboratifs) et pas seulement les télétravailleurs.
- La portabilité de la ligne téléphonique en garantissant l'anonymat des coordonnées personnelles de l'agent ou la fourniture d'un téléphone portable professionnel.
- La neutralisation au télétravail d'une seule journée par semaine (décision prise au niveau de chaque service) pour permettre notamment la tenue de réunion en présentiel.
- Le télétravail est ouvert à tous les agents, y compris les cadres qui exercent des fonctions de commandement.
- Tout nouvel applicatif doit être ouvert au télétravail et les applications existantes doivent être adaptées quand elles ne sont pas ouvertes au télétravail.

- Le protocole doit définir un cadre auquel les directions du ministère devront se conformer, notamment sur les points qui relèveront de leur compétence.
- La mise en place d'un comité de suivi du protocole.

Pour la délégation UNSA/CGC , les moyens alloués ne peuvent pas porter uniquement sur le taux d'équipement en ordinateur portable. Il faut définir un budget qui soit consacré à l'amélioration des conditions de travail des agents en télétravail.

Pour la délégation UNSA/CGC, la signature d'un protocole, si elle devait intervenir, ne marque pas la fin, mais le début d'un cycle de discussions pour sans cesse améliorer les conditions du télétravail et de son développement.