

COMPTE-RENDU

GT ministériel Télétravail

le 22 septembre 2020

En préambule nous avons rappelé que cela fait des années que nous demandons des négociations sur le télétravail.

Ce GT concluait un cycle de discussions entamé en mai dernier. En introduction nous avons rappelé les principes qui doivent gouverner la mise en place du télétravail : volontariat, donner la possibilité à un maximum de collègues d'y avoir droit, veiller à ce qu'il s'exerce dans de bonnes conditions d'hygiène de sécurité et de santé, singulièrement en veillant à l'installation matérielle et informatique et en mettant en œuvre une déconnexion réelle passive au-delà de certaines heures, la prise en charge des frais par l'employeur.

La période est particulière, mais il ne faut pas confondre travail confiné et télétravail.

Par contre les leçons tirées de la période de travail confinée peuvent être très utiles pour la mise en place du télétravail classique, l'analyse du questionnaire ministériel le prouve.

Nous avons insisté sur la différence entre télétravail et travail confiné, car les modalités du travail confiné ne sont pas acceptables en temps normal, et cette confusion alimente des refus de demandes de télétravail au prétexte que nous ne sommes plus confinés (DGDDI, DGFIP).

A noter que le protocole s'applique aux agents que le ministère a en gestion quotidienne et en fourniture d'équipement, donc il ne s'applique pas aux collègues finances dans les DIRECCTE et les DDI.

Nous avons discuté du protocole ministériel ainsi que de l'arrêté ministériel de 2016 modifié.

S'agissant de l'arrêté, nous avons demandé à pouvoir le rediscuter entièrement à partir de la réalité qui a changé depuis 2016. Ainsi, l'article 8 qui interdit la fourniture de matériel de téléphonie est inacceptable. Au vu de l'article 11 qui prévoit « des locaux professionnels mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail » nous avons exigé la présentation en détail des expérimentations menées par la DGFIP dans le 77 et le 78 en toute opacité, ainsi que celle menées à la DGDDI au SRE de Bordeaux.

Concernant le protocole :

L'accident de service en télétravail doit être présumé si non, les contentieux vont se multiplier et les collègues

vont se retrouver dans des situations inextricables.

Malgré nos multiples interventions ces dernières semaines, la possibilité pour la hiérarchie de suspendre le jour télétravaillé du jour au lendemain est maintenue et assumée (article 2).

Ainsi, comme nous l'avons démontré en séance, le ministère crée une nouvelle situation d'agent en situation de télétravail et d'astreinte, c'est scandaleux.

Oui il manque du monde dans les services ! Alors re-crutons !

En lien avec cette vision, l'article 3 introduit le refus de télétravailler si le lieu du télétravail est trop éloigné du lieu d'affectation.

Cette vision est scandaleuse, nous ne sommes pas corvéables à merci ! dans le même temps le ministère organise la mobilité tout azimut !

Comme la CGT en avait fait l'analyse, avec la loi de Transformation de la Fonction publique c'est arbitraire et contraintes à tous les étages.

Nous exigeons que les collègues affectés à des centaines de kilomètres de leurs attaches familiales puissent télétravailler où bon leur semble.

Le délai de prévenance pour suspendre une journée de télétravail doit être d'une semaine minimum.

Pour le matériel, nous avons demandé un bilan : les troubles musculo squelettiques, visuels (écrans trop petits) se multiplient. Les préconisations du pôle ergonomique ministériel doivent être appliquées.

Nous avons proposé que des moyens soient mis à disposition et qu'un forfait journalier indemnise le surcoût lié au télétravail (électricité etc....).

Nous avons demandé que les moyens comprennent aussi l'équipement des collègues en situation de handicap pour leur permettre de télétravailler.

Pour les collègues en situation de handicap nous avons demandé que l'installation matérielle adaptée soit validée par l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail et le Médecin de Prévention si besoin sur facture. Le télétravail total doit être mis en place sur demande de l'agent avec l'avis du médecin de prévention. Nous avons demandé qu'un article spécifique dans le protocole reprenne les dispositifs pour le télétravail des personnels en situation de handicap.

Nous avons insisté sur la nécessité de former l'ensemble du collectif de travail, y compris l'encadrement et les collègues en présentiel, et d'intégrer de nouveaux risques dans les DUERP.

Nous avons rappelé la responsabilité pour les collègues s'agissant de la conformité électrique, le certificat de conformité doit être établi par un technicien agréé au frais de l'administration, une simple attestation sur l'honneur du collègue pour nous ne suffit pas !

Une liste de fonctions non télétravaillables doit être élaborées au niveau des directions générales en ac-

cord avec les organisations syndicales. Une des leçons du confinement est que des applications qu'on ne pouvait pas utiliser en télétravail (delta, chorus...) se sont révélées télétravaillables. Des discussions doivent donc s'ouvrir sur ce point.

Nous rejetons le profil du télétravailleur dressé à l'article 12 du protocole. Pour la CGT, un collègue en télétravail est suivi et encadré par son supérieur hiérarchique habituel. Il ne doit être ni fliqué, ni livré à lui-même en autonomie, comme le laisse entendre le ministère.

Nous avons demandé qu'un bilan des refus soit prévu avec des éléments chiffrés et les différents motifs. Nous avons demandé qu'il n'y ait pas de période d'essai mais une période d'adaptation ;

Concernant l'interdiction de télétravail pour l'ensemble du service afin de préserver le collectif de travail, nous sommes favorables à une journée par semaine, au-delà, cela risque de rendre impossible concrètement la mise en place du télétravail dans de nombreux services.

RÉPONSE DU MINISTÈRE :

Accident de télétravail : Attente des travaux au niveau interministériel. La présomption d'imputabilité ne peut pas être acceptée sans l'être en interministériel.

Droit réel à la déconnexion : le ministère n'est pas dans la capacité de le mettre en place.

Équipement (poste de travail type) : le ministère ne pourra pas recommander un poste de travail type. S'agissant du matériel de téléphonie, l'arrêté ministériel sera réécrit pour rendre possible sa mise à disposition.

Équipement (forfait) : le ministère n'est pas en capacité d'y répondre.

Des travaux en projet dans la convention avec l'anact vont prioriser le sujet du télétravail dans le cadre du chsm. La révision des DUERP est intégrée au protocole.

L'exigence d'un certificat de conformité électrique est un frein au développement du télétravail, il ne sera donc pas demandé.

Le protocole ne prévoit plus de période d'essai, mais une période d'adaptation.

Bilan : le protocole sera réexaminé tous les deux ans.

Les bilans des expérimentations locales sont à examiner dans le cadre des directions.

Délai de prévenance pour suspension d'une journée de télétravail par la hiérarchie : le ministère va se rapprocher des directions générales ; tout en annonçant sa volonté de pouvoir décider sa suspension du jour au lendemain !

S'agissant de l'interdiction de télétravailler loin de son lieu d'affectation, le ministère va consulter les directions générales pour réfléchir à des évolutions.

Le protocole prévoira des discussions au niveau directionnel pour élaborer une liste de fonctions non éligibles au télétravail.