



#COMPTE-RENDU

GT TÉLÉTRAVAIL

Le ministère a convoqué un groupe de travail pour adapter le texte du protocole discuté l'année dernière sur le télétravail.

Après un rappel de l'historique des discussions (4 groupes de travail en 2020 et une présentation au CTM du 18/12/2020), M. Cantin, président le GT, a souligné la nécessité d'adapter ce texte en y incluant les dispositions de l'accord signé au niveau de la Fonction Publique le 13/07/2021 et les modalités du décret du 26/08/2021 sur l'indemnité du télétravail.

Le président a également souligné l'effort d'équipement des directions en matière de matériel informatique, en indiquant que les cibles avaient été très largement dépassées.

Il a également insisté sur un des points importants de la mise en œuvre du télétravail : l'accompagnement des encadrants, des télétravailleurs et des collectifs de travail. Dans ce but, un certain nombre d'actions ont déjà été entreprises : mise en place d'un réseau de référents télétravail, diffusion de fiches pratiques en lien avec le management, mise à disposition de vidéos et podcasts, offre renouvelée de formations.

#DÉCLARATION LIMINAIRE

La CGT se satisfait de pouvoir ouvrir un nouveau cycle de discussion sur de meilleures bases que celles que nous avons eu l'année dernière ou qui ont été proposées dans les discussions directionnelles. Cet accord Fonction Publique – s'il n'est pas parfait – est plus favorable pour les personnels souhaitant télétravailler par rapport à ce que nous avons pu obtenir dans nos échanges précédents.

Et cela tombe plutôt bien, car ce sujet a fait l'objet de nombreux débats dans nos instances et nous a permis de construire une plateforme revendicative enrichie, à l'aune aussi de l'expérience de la crise sanitaire que nous traversons.

Certains points sont à améliorer :

→ Les montants d'indemnisation sont en deçà des attentes. Les 2,5 € par jour télétravaillé et la limitation à 220 € par an nous semble insuffisants. De la même manière, les conditions de prise en charge des frais

supplémentaires liées aux modalités de mise en place du télétravail sur les diagnostics électriques ou le coût des assurances mériteraient une meilleure prise en compte par l'État employeur.

→ Sur la fourniture de matériel et d'équipement, la question est réduite à l'informatique et nécessite qu'on l'élargisse aux équipements bureautiques (mobilier, fauteuils ergonomiques, écran complémentaire par exemple).

→ La question de l'encadrement du temps de travail et du droit à la déconnexion nécessite que l'on mette en œuvre les outils dédiés pour rendre ce droit effectif sans faire peser la responsabilité uniquement sur l'agent, d'où notre demande d'outils passifs qui permettent de désactiver les messageries et les applications informatiques professionnelles sur certaines plages horaires.

Notre attention est portée sur divers points, dont certains ont d'ailleurs fait l'objet d'avancées dans les négociations à la Fonction Publique :

→ la préservation des collectifs de travail dans la mise en place du télétravail, en incluant l'ensemble des participants (encadrants, télétravailleurs et non-télétravailleurs), ce qui nécessite de l'information et de la formation pour tous, ainsi qu'une évolution des conceptions managériales ;

→ le volontariat des agents et les conditions de réversibilité ;

→ la prise en compte des situations particulières (situations médicales et sociales graves, parentalité – enfants en bas-âge, monoparentalité, gardes alternées – handicap, aidants familiaux, protection des femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales) ;

→ les conditions matérielles, concernant notamment les locaux et les matériels (locaux Finances à proximité et tiers-lieux, socle pour ordinateur portable, écran complémentaire et kit ergonomique – siège, repose pieds, souris, clavier, softphonie – prise en charge de tous les frais, généralisation des titres restaurants) ;

→ la garantie des droits des télétravailleurs sous le contrôle de leurs représentants (respect de la vie privée avec interdiction des pratiques intrusives dans le contrôle de l'activité, mise à disposition des outils nécessaires de sécurité informatique pour les données personnelles et du service, information et consultation des IRP avec suivi périodique annuel des conditions de travail, intégration du télétravail dans le Document unique, reconnaissance des accidents de service, respect des arrêts de maladie, conservation des droits à l'informa-

tion, à la formation professionnelle et syndicale, à l'activité syndicale, établissement d'une liste d'activités télétravaillables avec les représentants du personnel, voies de recours devant les IRP en cas de refus) ;

→ enfin on doit créer les conditions générales à la mise en place du télétravail : cela passe par l'interdiction de l'ubérisation du travail et des aménagements pathogènes des espaces de travail (open-spaces et flex-office), par la sensibilisation aux risques psychiques et la mise en place d'outils dédiés d'alerte, par l'arrêt des suppressions de services et d'effectifs, par l'augmentation des traitements, par la mise en place d'une véritable politique du logement, par l'amélioration des offres de transports en commun, par la diminution du temps de travail à 32h.

Cela passe enfin pour la fédération des Finances CGT par l'engagement d'une véritable négociation, telle que définie dans le cadre de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, en définissant au préalable un accord de méthode comme cela s'est pratiqué au niveau de la fonction publique, permettant de fixer l'objet de la négociation, la composition de l'instance de négociation, les modalités, le calendrier et les thèmes, les ressources documentaires sur lesquelles s'appuyer). C'est d'ailleurs ce que prévoit l'accord fonction publique dans son article 14 en fixant la date butoir du 31/12/2021.

La majorité des fédérations a porté également cette demande d'ouverture de négociations, alors que le ministère semblait vouloir se contenter de groupes de travail sans cadre formel, proposant même des bilatérales, format du dialogue social que notre fédération rejette.

Le ministère apportera très prochainement une réponse sur l'ouverture d'un cycle de négociation sur le télétravail. En attendant, nous avons profité de ce GT pour examiner les modifications proposées sur le document cadre de décembre 2020 et indiquer succinctement, sur chaque partie, les points à améliorer dans cette proposition.

DOCUMENT CADRE MINISTÉRIEL

« Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail. »

Pour la CGT, la fin de la phrase est inacceptable, au-delà de jeter la suspicion sur les collègues en télétravail, elle va restreindre de fait les accidents de services et ouvrir la porte au contentieux.

« L'employeur peut refuser une demande de télétravail lorsqu'il a été identifié que des nécessités de service peuvent exiger un retour sur site et que l'agent propose un lieu de télétravail dont la distance avec le lieu d'affectation le met dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables. »

Cette disposition est une innovation (!) du MEFR que nous avons déjà combattue. Elle doit être supprimée. Discriminatoire, elle est en contradiction avec le délai de prévenance de 48 heures prévu dans ce même protocole et assimile dangereusement le temps de télétravail à une astreinte ! L'administration se pose moins la question de l'éloignement quand elle nous oblige par ses restructurations à travailler à des centaines de kilomètres de nos lieux de vie.

S'agissant de la mise en place d'un référent télétravail, **nous avons demandé** la mise en place d'une **fiche de poste**.

Concernant l'impact du télétravail sur l'égalité entre les femmes et les hommes, **nous avons alerté** sur la **prise en compte des violences intrafamiliales**.

Plus généralement, **la vision du télétravail comme solution aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes est pour nous un contre-sens**.

En effet, le télétravail porte en lui des risques de nouvelles inégalités ou d'aggravation des inégalités déjà existantes. **Pour la CGT, il faut au contraire mettre en place des mesures de préventions pour éviter :**

- les refus de temps partiel sous prétexte de possibilité de télétravail ;
- les refus de télétravail sous prétexte de possibilité de temps partiel ;
- les ralentissements de carrière des télétravailleuses...

L'exercice du droit syndical est entravé par une disposition qui limite les réunions à distance aux agents d'un même service !

Cette restriction rend de fait impossible la tenue d'Heure Trimestrielle d'Information Interdirectionnelle à distance ; et même d'HMI, de RMIS, d'AG... En effet, les réunions syndicales sont fréquemment inter-services, c'est l'intérêt du débat et de l'échange. En outre l'administration ne se gêne pas pour s'adresser à l'ensemble des agents en utilisant les outils numériques. Nous devons avoir les mêmes possibilités.

Le ministère précise que l'indemnité forfaitaire peut être perçue par les fonctionnaires stagiaires, les apprentis, mais pas par les stagiaires de droit privé.

Nous avons insisté sur la **nécessité de développer la formation des encadrants**.

Nous avons relevé beaucoup de freins sur le terrain, des demandes sont refusées sans laisser de trace.