

ACCORD MINISTÉRIEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL RETARD À L'ALLUMAGE

Un comité de suivi de l'accord ministériel sur le télétravail, en présence des seules fédérations signataires, s'est réuni le 11 juillet 2023, sous la présidence de Mme Gronner, cheffe des services des ressources humaines du Secrétariat Général.

Un premier bilan d'étape à la date anniversaire de l'accord a été esquissé pour donner un aperçu des premières réalisations et des points d'attention à porter sur la mise en œuvre de certaines mesures.

A ce jour, seule la DGDDI a engagé la déclinaison de cet accord ministériel avec la signature d'un accord de méthode fin juin.

A la DGFIP les réunions sont programmées à l'automne 2023.

A l'INSEE, le développement du télétravail étant déjà très avancé, cette direction a souhaité faire un bilan, prévu fin 2023, par son inspection générale, afin d'identifier précisément les besoins.

Concernant la DGCCRF, les agents qui exercent leur fonction en DDI dépendent pour le télétravail des règles fixées par le ministère de l'intérieur. Quant aux agents de la CCRF exerçant à la Direction Générale, ils sont rattachés au CSA d'administration centrale.

Celle-ci a signé un accord télétravail en mars 2021, qui comporte une grande partie des engagements figurant dans l'accord ministériel ainsi que quelques mesures spécifiques. Ses syndicats ont donc décidé de ne pas s'engager dans une nouvelle négociation.

Ce premier bilan intermédiaire nous présente des déclinaisons pour le moins peu abouties.

FO Finances a rappelé le caractère mieux-disant qui doit prévaloir dans les déclinaisons directionnelles. Le bilan de fin d'année sera sans doute plus avancé...du moins nous l'espérons.

Profil du télétravail aux MEF

Le nombre d'agents disposant d'une autorisation de télétravail varie entre 58% et 90% des effectifs selon les directions.

Le mode de télétravail reposant sur des jours flottants est privilégié (entre 50% et 70% des demandes).

Les autorisations portent principalement sur 2 jours de télétravail/semaine (entre 1 et 2 jours à la DGFIP).

Le télétravail dérogatoire (moins de 2 jours sur site/semaine de manière régulière et sur une période donnée) concerne entre 0.9% et 1.78% des agents en télétravail.

Les recours devant les CAPN ou les TA pour refus de télétravail représentent 0.03% (21 recours), l'administration en conclue qu'il n'y a pas de refus notable du télétravail.

Pour FO Finances, ces données ne sont pas représentatives, puisque la plupart des refus de télétravail sont oraux et ne se matérialisent pas par un écrit.

De plus, même s'il existe un refus écrit et motivé, avec la disparition des CAP locales, l'obligation de faire un recours national freine malheureusement de nombreux agents.

Sur la quasi généralisation des jours flottants, même si nous pouvons comprendre les enjeux et la souplesse qu'ils permettent dans certaines situations, nous regrettons que de nombreux services imposent ce mode de télétravail aux agents.

FO Finances a également rappelé l'importance du collectif de travail et des travaux de l'ANACT. Le déploiement du télétravail doit associer l'ensemble du service à une réflexion collective sur l'organisation du travail et la répartition de la charge de travail entre les agents.

Formations au télétravail

Les formations au télétravail et au management hybride ont été massives pendant la crise sanitaire et se poursuivent depuis sur un rythme plus régulier.

Plusieurs formats (formations dédiées au télétravail, télétravail abordé dans d'autres modules de formation continue ou dans les formations initiales, conférences) et plusieurs sources de formations (IGPDE, écoles de formation de chaque direction) sont déjà déployés au sein des MEF.

A la DGFiP, 47% des cadres A+ ont été formés au management à distance, 26% des cadres A ont été formés au pilotage à distance et aux outils collaboratifs, 16% des agents, disposant d'une autorisation de télétravail, ont été formés pour devenir télétravailleurs.

A la DGDDI, 600 chefs de service et 73 managers ont été formés au management hybride et 761 agents ont bénéficié d'une formation dédiée au télétravail.

En Administration Centrale, 1565 agents dont 758 cadres ont été formés.

Dès ses propos liminaires, FO Finances a attiré l'attention sur ces formations qui sont loin de répondre aux besoins et à l'accord ministériel, qui dans son article 10, prévoit « une formation au télétravail obligatoire pour tous les agents des MEF exerçant leur activité dans un collectif de travail comportant au moins un agent en télétravail ».

Aujourd'hui, s'il est nécessaire de former les encadrants au management hybride, on constate que les agents sont très peu formés. La situation des services des directions n'aide pas forcément à prendre le temps pour cette formation mais pour FO Finances, les conditions de vie au travail des agents doivent être une priorité.

Fonds d'accompagnement du télétravail (FDAT)

Le FDAT est prévu dans l'accord ministériel. Sa mise en œuvre suit le cycle budgétaire de l'État et les premiers crédits ont été débloqués pour 2023.

Les crédits ont été répartis entre les directions sur la base des projets proposés et la répartition a été validée en janvier 2023.

Au titre de 2023, les projets se sont très majoritairement orientés vers les équipements (2 489 800 euros, 92.5% des dépenses), en lien avec la préoccupation des directions d'accélérer la finalisation de la couverture en matériel des agents (téléphone portable, hauts parleurs, connecteurs multi-USB...), dans une logique de réduction des écarts entre directions et d'amélioration de l'environnement de travail. La soft phonie a été déployée à la DGDDI mais pose de nombreux problèmes techniques dans les autres directions qui ne l'ont pas retenue.

201 491 euros, soit 7.5% des dépenses, sont réservées à l'évaluation des conséquences du télétravail (modalités d'évaluation en cours d'élaboration) et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents (vidéo de sensibilisation à l'ergonomie, projet « le juste mail », création d'une mobilithèque pour permettre aux agents de tester un matériel avant son acquisition par l'administration).

Pour FO Finances, ce Fonds, avancée majeure obtenue dans le cadre de la négociation, doit avant tout répondre aux besoins des agents en télétravail et à l'amélioration des conditions de vie au travail.

Un an après la signature de l'accord ministériel, toutes les directions ne se sont pas appropriées ses mesures, même si depuis la crise sanitaire, le télétravail est devenu une modalité de travail commune.

Les raisons en sont diverses et le blocage du dialogue social ce premier semestre n'explique pas tout.

Deux principes demeurent fondamentaux pour FO Finances: le volontariat et la réversibilité.

Tout aussi important est le maintien du collectif de travail, non seulement pour éviter l'isolement du télétravailleur mais également pour intégrer l'ensemble des agents à l'organisation du service.



chacun pour tous avec

