

## Et maintenant, attendons la nouvelle version de Bercy

La 3ème réunion de négociation s'est tenue le 11 mars, et portait sur les thématiques suivantes :

- ✓ La déclinaison de l'accord ministériel sur le télétravail au niveau local ;
- ✓ Les modalités de suivi et d'évaluation du télétravail et de ses impacts :
  - sur l'organisation du travail et son impact sur la répartition de la charge de travail entre les agents et le fonctionnement du collectif de travail ;
  - sur l'égalité professionnelle ;
  - sur l'exercice du dialogue social et sur le droit syndical ;
  - sur les usages professionnels, et notamment sur l'immobilier ;
- ✓ Les modalités de suivi de l'accord.

### Déclinaison de l'accord ministériel sur le télétravail

Conformément à l'accord fonction publique de juillet 2021, si l'accord ministériel en cours de négociation est majoritaire, il devra être décliné au niveau directionnel et local.



Pour **FO Finances**, le dialogue social doit être fourni et abordé les points suivants :

- organisation du collectif de travail et de l'aménagement des locaux,
- évaluation des risques professionnels,
- droit à la déconnexion,

- mode de désignation,
- rôle et moyens du référent télétravail,
- situations des apprentis et stagiaires et intégration des modalités exceptionnelles de télétravail aux plans de continuation.

**FO Finances** souhaite que cet accord ministériel soit décliné au niveau directionnel à minima, en lien avec les syndicats nationaux afin de pouvoir préciser et compléter l'accord.

Cette position est partagée par la majorité des fédérations, à l'exception de Solidaires opposé à la négociation d'accord.

Le dialogue directionnel permettra aussi de décider si une négociation au niveau des instances de proximité doit ou non être mise en place.

### Modalités de suivi et d'évaluation du télétravail et de ses impacts

**FO Finances** a insisté sur la nécessité, au moment de la mise en place du télétravail, de s'appuyer sur une approche organisationnelle, partant de la réalité du travail.

Il faut permettre à tous les agents de s'exprimer sur le fonctionnement du service, l'organisation du travail, la communication et la répartition des tâches.



Ce dialogue peut être facilité par la présence d'un tiers : référent télétravail ou acteurs de prévention.

Le télétravail modifie en profondeur les conditions de travail et impacte fortement les encadrants.

L'ANACT, en partenariat avec le CHSCT-M, va mettre à disposition un outil d'autodiagnostic, à utiliser dans chaque service.

L'enjeu est d'élaborer une « charte » de fonctionnement local du télétravail adapté à chaque collectif.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le projet d'accord met en avant l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il rappelle que le télétravailleur doit être soumis aux mêmes obligations et bénéficier des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'administration. Cette dernière souhaite mettre en place des indicateurs de suivi genrés.

Dialogue social et droit syndical : l'exercice du dialogue social et le droit syndical sont également impactés par le télétravail.

Pour **FO Finances**, l'administration doit mettre à disposition des outils de visioconférence et audioconférence afin de pouvoir organiser des heures mensuelles d'information à distance ou en format mixte. De même, le périmètre doit être élargi, par exemple à l'ensemble d'une direction nationale ou locale.



Le projet d'accord prévoit que l'agent en télétravail puisse assister à une HMI ou une instance, éventuellement en revenant en présentiel.

Impact sur l'immobilier : comme nous pouvons le pressentir avec l'extension du télétravail, le Secrétariat Général a souhaité intégrer dans le projet d'accord son impact sur l'immobilier. La recherche d'économies d'espaces et donc budgétaires n'a pas tardé.

**FO Finances** a rappelé que l'analyse des usages professionnels des locaux et l'identification de besoins émergents des agents doivent faire l'objet d'une consultation des instances compétentes, puisque toute modification de l'espace de travail impacte les conditions de travail.

L'ensemble des fédérations a rappelé que tous les agents doivent pouvoir disposer d'un bureau personnel.

## Suivi de l'accord

L'administration propose de constituer un comité de suivi de l'accord, constitué des représentants des fédérations syndicales signataires et de l'administration (Secrétariat Général et Directions du MEFR).

Ce comité se réunirait une fois par an pour examiner les éléments fournis par les référents télétravail.



L'accord pourrait faire l'objet d'un réexamen deux ans après sa mise en œuvre.

Il faut rappeler qu'un accord au niveau ministériel ne peut que préciser les termes ou améliorer l'économie générale de l'accord validé au niveau fonction publique.

**FO Finances** s'est investi dans cette négociation ministérielle avec un double objectif : garantir et améliorer les droits et les conditions de travail des agents télétravailleurs sur la base du volontariat, dans le respect du collectif de travail, et faire converger les directives directionnelles, trop souvent soumises à interprétations diverses.

Le développement du télétravail doit être le moment pour réfléchir, de manière plus large, au collectif de travail, au temps de travail. Il doit également veiller à garantir la plus grande égalité possible, à tous les niveaux, entre les agents exerçant des missions « télétravaillables » et ceux dont la nature de leur activité ne le permet pas.

La prochaine réunion prévue le 13 avril, devrait permettre de revoir l'ensemble du projet d'accord avec les contributions des fédérations, reprises ou pas par l'administration.

Puis, le ministère établira un protocole d'accord et l'adressera aux fédérations, qui décideront de le signer ou pas.

Ce n'est qu'à ce moment, au regard de la prise en compte de ses revendications et de ses contributions que **FO Finances** se déterminera, après consultation de ses instances.



*chacun pour tous avec*

