

## Groupe de travail Télétravail

### *Un protocole nécessaire mais sans ambition*

Un groupe de travail s'est tenu le 9 septembre, en présentiel et à distance, présidé par la Secrétaire Générale Adjointe, Mme Orange-Louboutin, afin d'examiner le projet de protocole ministériel sur le télétravail.

La présidente a indiqué que le décret du 5 mai 2020, relatif aux nouvelles conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, était en grande partie applicable tel quel. Un arrêté ministériel sera présenté au prochain CTM pour décliner certaines dispositions.

Le protocole ministériel ne sera pas présenté dans cette instance, le secrétariat général souhaitant poursuivre les discussions sur les aspects formation, droit à la déconnexion et prévention des risques. Par ailleurs la DGAFP s'est saisie de ce sujet au niveau fonction publique.

**En propos liminaires, FO Finances ne peut s'empêcher de relever la volte-face de l'administration sur ce dossier depuis le début de la crise sanitaire. Toutes les réticences régulièrement exprimées ces dernières années ont subitement disparu.**

**FO Finances** a souscrit à la volonté de développer le télétravail dans toutes les directions, avec un cadrage ministériel et des déclinaisons directionnelles discutées avec les organisations syndicales.

Le protocole doit être incitatif envers les directions et lister les directions concernées.

**Il ne doit pas seulement être une déclinaison du décret mais apporter un plus aux agents de Bercy. Le télétravail doit être encadré, volontairement choisi par des agents ayant**

**pleinement et concrètement mesuré ses conséquences psychologiques et pratiques. Il doit amener à une adaptation des modes d'organisation du travail et d'évolution des pratiques d'encadrement.**

#### Les principes généraux

Après une définition du télétravail, le protocole rappelle que le télétravail ne peut être imposé et qu'il est mis en place avec l'accord du chef de service.

Le droit à la déconnexion est rapidement évoqué mais il fera l'objet de travaux ultérieurs afin d'établir un document de référence.

**FO Finances** a demandé que soit précisée la notion d'accident de service dans le cadre du télétravail. Ce point entrainera malgré tout des contentieux.

Le recours au télétravail ponctuel avec une enveloppe de jours flottants nous apparaît une solution mesurée et plus souple qui peut permettre de donner à l'agent la possibilité de concilier ses obligations professionnelles avec son rythme de vie, notamment pour les encadrants. L'enveloppe minimale proposée est de 12 jours.

#### Equipements mis à disposition

De façon curieuse, ce paragraphe n'abordait pas du tout les équipements informatiques.

Pour **FO Finances**, l'administration doit s'engager à fournir à l'agent les moyens de pouvoir exercer ses missions : poste informatique conforme à ses besoins, connexion sécurisée, accès à la messagerie et aux applications métiers. L'équipement nécessaire doit être discuté dans chaque direction en fonction du métier exercé.

Pour **FO Finances**, il est inacceptable de supprimer l'obligation de fourniture du matériel par l'employeur.

Par ailleurs, l'agent qui dispose d'un équipement ergonomique suite à avis médical, et qui exerce régulièrement en télétravail, a vocation de disposer du même équipement à son domicile s'il en fait la demande et après avis du médecin de prévention. De même, l'administration doit s'engager à fournir l'équipement adéquat pour les télétravailleurs en situation de handicap.

L'administration devrait prendre en charge les coûts notamment des consommables et d'abonnement nécessaire.

**FO Finances** a proposé que soit mise en place une indemnité forfaitaire pour couvrir ces frais, en fonction du nombre de jours de télétravail.

Sur la restauration, il faut rappeler qu'un agent en télétravail doit bénéficier du titre restaurant et envisager des moyens pour continuer à subventionner le repas.

### **Accompagnement du développement du télétravail**

Le développement du télétravail doit être accompagné d'une formation de tous au numérique, des encadrants au management à distance et des agents demandeurs, en insistant sur les risques et la prévention.

Le CHSCTM a lancé une réflexion en accord avec l'ANACT( Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) dans le cadre de la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail.

### **Instruction des demandes**

La demande de l'agent sera réalisée sur la base d'un questionnaire harmonisé et progressivement dématérialisée sur l'application Sirhius. Une

nouvelle version de ce logiciel incluant ces fonctionnalités sera livrée fin 2020.

L'administration dispose d'un délai d'un mois pour instruire la demande. Tout refus doit être motivé et précédé d'un entretien.

Les critères d'éligibilité au télétravail sont professionnels : la nature de l'activité et le bon fonctionnement du service.

**FO Finances** a demandé que la liste des fonctions exclues soit discutée avec les organisations syndicales, dans les directions.

Quant aux critères personnels, ils ont suscité l'opposition de toutes les fédérations.

Le télétravail peut être autorisé en demi-journée, sans excéder 3 jours par semaine, sauf situation particulière ou avis du médecin. Le protocole prévoit que certains services pourraient interdire le télétravail un ou plusieurs jours par semaine.

**FO Finances** n'est pas favorable à cette disposition.

### **Télétravail temporaire lié à une situation exceptionnelle**

Le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles, définies par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020, ne constitue pas le mode normal de recours au télétravail. Il est mis en place en cas de situation perturbant l'accès au service sur un périmètre d'agents restreint avec des mesures spécifiques d'accompagnement et de suivi.

Pour **FO Finances**, l'élargissement du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles peut être bienvenu pour faire face à des urgences sanitaires ou climatiques, mais il est plus discutable en cas de conflits sociaux. Il ne faudrait pas qu'il remette en cause la liberté fondamentale que constitue le droit de grève ou qu'il soit le vecteur d'un service minimum qui ne dirait pas son nom.

### **Concertation et suivi du développement du télétravail**

Le CTM est compétent sur les questions d'organisation et de fonctionnement des services. Un bilan qualitatif et quantitatif sera réalisé et communiqué et intégré au rapport social unique annuel du ministère.

En conclusion, **FO Finances** rappelle que tout agent en télétravail doit pouvoir bénéficier : d'un poste de travail complet, d'une prise en charge de ses frais, d'une formation au travail à distance avec une partie pratique sur l'installation ergonomique d'un poste de travail et d'un suivi individuel.

L'administration doit aussi porter une attention particulière aux agents en situation de handicap afin de garantir leur insertion au sein d'un collectif de travail.

Désormais le télétravail peut être pratiqué « dans tout lieu à usage professionnel ou dans un autre lieu privé ». Cet élargissement nous inquiète, le télétravail n'a pas vocation à accompagner les restructurations en autorisant les agents à travailler dans des espaces de co-working ou au sein de maisons France service par exemple.

Les premiers enseignements du confinement démontrent qu'une majorité d'agents et d'encadrants se sont adaptés à cette forme imprévue de télétravail pour rendre un

service aussi satisfaisant que possible. Cette expérience a démontré que certaines missions ou fonctions, a priori exclues du télétravail, ont pu être globalement assurées. Ceci doit conduire l'administration à repenser sa doctrine sur le télétravail.

Le développement du télétravail ne doit pas conduire à oublier les collectifs de travail qui demeurent, y compris à distance, essentiels au bon fonctionnement des équipes.

Par ailleurs dans l'attente de la validation de ce protocole et compte tenu du contexte sanitaire, les directions doivent continuer à accepter les demandes de télétravail de manière souple.

**FO Finances** déplore que l'administration se soumette aux arbitrages de l'interministérialité et de la DGAFP. En l'état actuel, ce projet de protocole n'apporte aucun plus aux agents de Bercy.

Un nouveau groupe de travail est programmé le 22 septembre.

