



Compte rendu CGT du Groupe de travail Ministériel Conditions de travail et temps de travail du 9 juillet 2019

Mandatés CGT : Fabrice Brucker, Willy Garing, Isabelle Lepla

En préambule, la CGT ré-intervient pour la suppression du concept de charte de temps de travail que veut nous faire passer le ministère. Les employeurs doivent respecter les temps de travail, les garanties minimales et ses dérogations. Une charte n'est pas prescriptive comme le serait un protocole ou un accord cadre. Nous constatons des dérives des temps de travail et le ministère ne les nie pas, malheureusement le ministère refuse d'être restrictif !

Pour la CGT, le télétravail exclue une majorité des agents et la demande initiale est de travailler sur le temps de travail et la charge de travail . Elle est détournée. On s'égaré et le télétravail est une réponse partielle qui ne répond pas à notre demande initiale afin de faire respecter les obligations de l'employeur de préserver la santé physique et mentale des agents.

Synthèse des résultats de l'enquête télétravail 2018

Le bilan complet sera présenté en CHSCTM le 14 octobre 2019.

Rappel réglementaire : arrêté du 21 juillet 2016 : les EP sont autonomes dans la mise en œuvre du télétravail donc pas soumis au bilan ministériel

En 2017 4,83 %, en 2018 6,97 % d'agents télétravailleurs (44 % d'augmentation des agents en télétravail entre 2017 et 2018)

53 % de femmes pour 37,3 % de l'effectif.

Par catégorie : 8 % de C, 45 % de B et 47 % de A

(sur 9000 agents de catégorie C, 4500 sont agents d'exploitation)

10 % des agents sont en télétravail pour raison médicale, 96 % télétravaillent à domicile, 81 % en mode hebdomadaire sauf en administration central où 55 % ont une modalité mensuelle, 81 % sont à 1 jour de télétravail par semaine.

108 demandes initiales et 20 demandes de renouvellement refusées, 7 saisies de CAP

Les OS demandent que le bilan soit complété par le nombre d'agent soumis à une restriction de jour par les services, le bilan matériel ...

Le DRH répond qu'il faut s'interroger sur la fréquence d'utilisation des motifs de refus notamment sur le motif de trop de demande de télétravail dans un service et les modalités de priorisation

Retour de l'expérimentation du télétravail pour les assistantes

Suite à l'expérimentation sur 4 assistantes en services déconcentrés, l'idée est de produire un référentiel pour préciser le cadre du télétravail pour les secrétariats et permettre son développement dans les services dont l'administration centrale.

Projet de plan d'action ministériel pour le développement du télétravail

Axe 1- Sensibiliser, former et accompagner le développement du télétravail

Action 1 - Communiquer avec des messages positifs pour faire tomber les a priori : campagne de sensibilisation, il faut convaincre les esprits

Action 2 - Développer des actions de professionnalisation autour du télétravail : formations

Action 3 - Élargir la cible et faire évoluer les contenus des formations : échange d'expérience pour promouvoir la culture du télétravail, ouvrir les formations aux télétravailleurs potentiels

Axe 2- Développer de nouvelles modalités d'organisation du télétravail

Action 1 - Encourager le recours au télétravail sur un mode mensuel

Action 2 – Expérimenter l'accès au télétravail pour certaines activités (exemple des assistants et guide opérationnel)

Action 3 - Expérimenter le recours au télétravail dit « occasionnel » : expérimentation à lancer sur un mode de 2 jours mensuel avec une souplesse de jour

Axe 3- Améliorer les conditions matérielles d'exercice du télétravail

Action 1 - Connaître et savoir utiliser les outils numériques

Action 2 - Les équipements informatiques

La CGT constate qu'aucune action n'est prévue pour favoriser le télétravail en tiers lieu proche du domicile (enjeu de développement durable et égalité femmes hommes). Le DRH répond positivement à cette demande et un encouragement au service va être fait. En complément, les OS demandent que nos services soient aussi exemplaires en accueillant des agents d'autres administrations en télétravail en bonne intelligence.

Le DRH est ouvert en situation exceptionnelle d'autoriser le télétravail sur des situations comme des grèves de transport, des fermetures de site pour inondation comme à l'AC récemment. La CGT s'y oppose, ne souhaitant pas ouvrir la boîte à Pandore avec une disposition au départ « exceptionnelle » qui pourrait être généralisée de façon arbitraire !

Prochaine réunion le 24 septembre 2019