



Pour cette réunion du 09 novembre, les organisations syndicales ont pu pour la première fois, malgré des délais contraints, disposer d'un avant-projet de protocole d'accord. Celui-ci aura vocation à être complété par l'administration notamment sur les thématiques non encore discutées et les syndicats y déposeront leurs propositions d'amendements.

Accord cadre Fonction Publique

La CGT, signataire de l'accord cadre Fonction Publique de juillet 2021, a posé les enjeux, exposé ses attentes et ses demandes en termes de méthode.

Sur les conditions de négociation, elle a obtenu :

- des modifications du calendrier afin de permettre de consulter avant de se positionner sur le protocole d'accord.
- des engagements sur les modalités de tenue des réunions et sur les délais de transmission des documents de travail afin de garantir le bon déroulement des négociations.
- Le retrait de la mention de « confidentialité requise » contraire à l'exigence de transparence vis-à-vis des personnels et à l'exercice du droit syndical

Sur le fond, elle a obtenu :

- la prise en compte des apprentis et stagiaires dans la négociation ministérielle,
- le traitement du lien entre le télétravail, l'action sociale et le social tel que l'accès aux activités culturelles et sportives, la restauration.

Cet avant-projet permet enfin la mise en œuvre d'une réelle négociation y compris l'engagement du DRH à regarder comment étendre le calendrier afin de se donner les moyens de travailler dans de meilleures conditions.

La CGT a rappelé ses positions et propositions sur les thématiques déjà contenues dans l'avant-projet de texte (cf. [Infos des négos ministérielles 2 et 3](#)). Si certaines dispositions ont été précisées ou complétées,



le compte n'y est pas sur plusieurs mesures et particulièrement sur certains points de la mise en œuvre, sur les moyens en équipements mis à disposition, sur les modalités de décompte du temps de travail ...

La prochaine réunion qui se tiendra le vendredi 19 novembre portera sur une nouvelle version d'avant-projet de texte incluant notamment le collectif de travail, les pratiques managériales, l'égalité professionnelle, la formation et l'accompagnement professionnel.

Pour mémoire :

[Infos des négos ministérielles sur le télétravail n°1](#)
(première réunion du 10 septembre 2021)

[Infos des négos ministérielles sur le télétravail n°2](#)
(deuxième réunion du 12 octobre 2021)

[Infos des négos ministérielles sur le télétravail n°3](#)
(deuxième réunion du 12 octobre 2021)

Ordre du jour

- Télétravail et qualité de vie
- Prévention des risques pour la santé des agents
- Accidents de travail
- Charge de travail et droit à la déconnexion
- Agents en situation de handicap ou autres situations particulières



Les positions défendues par la CGT sur chacun des sujets de l'ordre du jour :

Télétravail et qualité de vie

La CGT estime que la crise et l'urgence sanitaires ont donné lieu à différentes enquêtes et évaluations, qui tout en démontrant une aspiration réelle au télétravail ont aussi mis en évidence le besoin d'encadrer les pratiques :

- pour faire respecter l'égalité de traitement, les garanties minimales en matière de temps de travail,
- pour rendre effectif le droit à la déconnexion et l'évaluation de la charge de travail,
- pour que le télétravail contribue à l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail plutôt que d'engendrer de nouveaux RPS, d'exacerber les difficultés d'articulation des temps.

Réglementation sociale du travail et du temps de travail

Le numérique a contribué à l'essor du télétravail, mais déployé massivement, il tend à modifier les emplois et les tâches, l'organisation du travail. Il peut déstructurer les droits individuels et comporte aussi des risques sur la qualité du service public rendu à la population, tant dans l'usage que la sécurité des données recueillies.

La nécessité de négocier un cadrage national ministériel porte tout à la fois sur la prise en compte des aspirations des agents et celui du maintien des capacités de réalisation des missions de service public, en réaffirmant les responsabilités de l'employeur et les prérogatives des instances représentatives du personnel. Il ne s'agit pas de développer de manière dogmatique le télétravail, mais d'encadrer sa mise en œuvre pour répondre à la fois



Télétravail et qualité de vie (suite)

aux aspirations des personnels et au maintien du collectif de travail. Le télétravail nécessite une relation de travail basée sur la confiance et une plus grande autonomie dans l'organisation de son travail. La formation des encadrants de proximité et les moyens dévolus à l'encadrement nécessitent d'être pris en compte. Dans un fonctionnement collectif préservé, il s'agit de respecter la santé et la sécurité des agents, la

réglementation sociale du travail et du temps de travail et de prévenir les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

Ces conditions seront d'autant plus respectées que les effectifs seront suffisants. La CGT rappelle sa revendication de créations de postes nécessaires à l'exercice de toutes les missions de notre champ ministériel au service des usagers et de la population.



Prévention des risques pour la santé des agents

La CGT demande que le télétravail soit pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels qui sont retranscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) en lien avec les CHSCT.

Une visite médicale avec le médecin de prévention avant passage au télétravail doit être programmée et ensuite au moins une visite par an (droit de visite à domicile avec accord de l'agent pour les conseillers de prévention). Les freins au recrutement de médecins du travail doivent être levés afin de répondre aux besoins des agents.

L'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) (téléphone, mails, accès aux applications, visioconférence) efface les frontières entre temps de vie privé et professionnelle, d'autant que les moyens pour réaliser les missions diminuent alors que les exigences augmentent. Le risque de harcèlement managérial et de non-respect du droit à la déconnexion augmente avec le développement du télétravail et l'usage des TIC. **L'encadrement** en lien avec ses responsabilisés vis-à-vis de la santé et de la sécurité

Télétravailleurs exposés aux mêmes risques professionnels

des personnels du collectif de travail et des moyens qui lui sont mis à disposition, doit être alerté et formé pour éviter ce risque et être en pleine capacité de veiller au respect de la réglementation en matière de prévention et de temps de travail. Il doit pouvoir

signaler les difficultés à la hiérarchie et celles-ci doivent être portées à la connaissance des IRP (instances représentatives du personnel).

Les anomalies sur le temps de travail et les RPS liées aux conditions de travail en télétravail, dès lors qu'elles deviennent répétitives, doivent conduire à un échange au sein de l'équipe, à un signalement auprès de la hiérarchie et à des dispositions pour y remédier. Les IRP doivent être informées de ces situations.

Le poste de travail au domicile des télétravailleurs est susceptible d'exposer les agents aux mêmes risques professionnels que les postes bureautiques sur sites : travail sur écran, risque électrique et incendie, etc.). Le poste de travail doit donc être « adapté » pour prévenir ces risques et permettre, notamment, de bonnes conditions de travail.



Accidents de travail

La présomption d'imputabilité au service des accidents survenus en télétravail ou pendant les déplacements liés doit s'appliquer. Toute personne susceptible de subir des violences intra-familiales en situation de télétravail doit disposer de moyens d'alerte et doit être immédiatement protégée.

A cet effet, la CGT préconise de renforcer les dispositifs existants pour une prise en compte rapide de toute situation signalée. La reconnaissance de l'accident de service doit être acquise dès révélation des faits et la protection fonctionnelle mise en place.

La CGT demande également la mise à disposition systématique d'un logement d'urgence pour la personne qui pourra bénéficier d'une autorisation d'absence d'au moins 15 jours pour lui permettre de s'organiser. Par ailleurs, le télétravail au domicile doit cesser tant que la personne ne peut pas l'exercer en toute sécurité. L'administration doit proposer à la personne soit de télétravailler en site distant, en tiers-lieu. A défaut, le travail doit reprendre sur le site de travail habituel sans tenir compte d'un éventuel délai de prévenance.



Charge de travail et droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion concerne tous les personnels, quelle que soit leur modalité et leur organisation du travail. L'administration est responsable de la mise en œuvre d'un droit effectif

à la déconnexion et doit mettre en œuvre les moyens et modalités permettant également d'évaluer sa mise en œuvre.

Le droit à la déconnexion doit se matérialiser d'une part par un dispositif accessible à l'agent lui permettant d'indiquer de manière automatique ou à défaut déclarative son temps de travail. D'autre part, aucun agent ne doit être sollicité professionnellement en

dehors de ses heures d'activité et a fortiori des heures d'ouverture du service et d'un dispositif d'astreinte. Ce dispositif pourra, par exemple prendre la forme d'un blocage de l'envoi des mails, d'un blocage des serveurs, d'une coupure de la connexion. Avec des mesures incitatives (campagne de communication sur les risques induits par le « surtravail », messages d'alerte, statistiques des émissions de mails transmises au CHSCT...).

Pour la CGT, le télétravail ne peut être mis en place que si le décompte horaire est possible et le droit à la déconnexion garanti.



Agents en situation de handicap ou autres situations particulières

Les dispositions concernant les femmes enceintes doivent être bien explicitées ainsi que celles concernant les proches aidants. Concernant les personnes handicapées, le télétravail ne doit pas se substituer à toutes les dispositions que doit prendre l'employeur pour aménager et équiper leur poste en présentiel et ne doit pas donner lieu à un « éloignement » du collectif de travail. Un handicap n'étant pas forcément définitif et pouvant être limité dans le temps, une période de télétravail renouvelable plusieurs fois sur avis de la médecine du travail, devant être bien distinguée de l'arrêt maladie/ de travail, pourrait être autorisée sur demande de l'agent.