



FNEE CGT

Fédération Nationale
des personnels

*des ministères de l'Écologie,
de la Cohésion des Territoires, de la Mer,
des Transports et du Logement*



263 rue de Paris - case 543 - 93515 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 88 75 - Mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : <https://equipementcgt.fr>

Madame Barbara Pompili,
Ministre de la Transition Ecologique

Madame Jacqueline Gourault,
Ministre de la Cohésion du Territoire et des relations
avec les Collectivités territoriales

Madame Anick Girardin,
Ministre de la Mer

Montreuil, le 02 février 2022

Objet : protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail

Mesdames les ministres,

Le 17 janvier, notre organisation syndicale a été sollicitée pour informer l'administration de son positionnement vis-à-vis du protocole d'accord sur la mise en œuvre du télétravail au sein du pôle ministériel et de ses établissements publics.

Durant les 4 mois de négociation, la CGT a obligé le ministère à une prise en compte concrète de ses revendications s'appuyant sur l'accord fonction publique dont elle est signataire. En effet, permettre que le télétravail soit un mode d'organisation profitable aux personnels et aux services quelles que soient les circonstances, nécessite un encadrement garantissant les droits des personnels et leurs conditions de travail, et des moyens tenant compte de la transformation profonde de l'organisation du travail induite par le télétravail. La CGT s'est donc investie à la hauteur des enjeux et a tenu sa place de premier syndicat représentatif, y compris dans son travail commun avec les autres organisations syndicales, pour faire progresser le texte.

Le protocole télétravail qui nous est proposé est loin de répondre à toutes nos demandes et aux attentes des agent.es. Il ne va pas assez loin sur certains sujets.

La dotation en équipement, en deçà de nombreux accords d'entreprises, reste soumise à restrictions en fonction du nombre de jours télétravaillés et souvent sur demande de l'agent. Même si elle a évolué en cours

de discussion, elle ne contrebalance pas le transfert de charges de l'employeur vers les utilisateurs et utilisatrices au regard de sa participation largement insuffisante aux frais directs ou induits.

La prévention santé est corsetée par la faiblesse des moyens ministériels alloués à la médecine du travail.

Concernant le décompte du temps de travail, la possibilité de recours à la forfaitisation subsiste dans l'accord bien que nos interventions aient contribué à en réduire fortement ses conditions d'utilisation. A ce titre nous vous enjoignons à respecter le droit européen¹ qui impose, tout comme le code du travail² l'obligation de l'employeur de mesurer la durée du temps de travail et à ne pas mettre en œuvre la forfaitisation, source de travail dissimulé donc non rémunéré, dans vos services et établissements publics.

Les critères de déclenchement du télétravail contraint en période exceptionnelle restent arbitraires.

Enfin, le texte trahit une vision encore rétrograde du rôle de l'encadrement en ne traitant que superficiellement son rôle et la nécessaire évolution des pratiques managériales qui doivent se bâtir sur l'autonomie et la confiance. Il n'accorde pas de moyens concrets pour lui permettre de préserver le collectif de travail et assurer ses responsabilités dans les meilleures conditions.

Cependant, certaines évolutions sont notables entre le texte proposé initialement et le texte finalisé.

- Le périmètre inclut clairement les établissements publics.
- Une possibilité de médiation en cas de litige est maintenant ouverte auprès d'un.e référent.e télétravail en sus d'un recours possible auprès de la CAP.
- Un accroissement du délai de prévenance a été obtenu en cas de retour demandé sur site.
- Des précisions ont été apportées sur la conception de certaines dispositions notamment « jours de présence » ou « plages d'appel ».
- Le rôle du comité de suivi (COSUI) et les moyens d'appui mis à sa disposition ont été enrichis et la fréquence de réunion de ce comité a été augmentée.

D'autres dispositions que nous aurions souhaitées voir inscrites immédiatement font l'objet d'engagements ultérieurs.

C'est le cas pour l'ouverture d'une négociation sur le droit effectif à la déconnexion prévue dans l'accord fonction publique et à propos duquel votre administration s'est engagée à en préparer l'organisation avant les congés d'été, ou la modification du calcul de proratisation du nombre de jours de télétravail liée aux temps partiels, plus favorable par rapport à la note de gestion de 2016.

Enfin, différents chantiers sont annoncés notamment sur l'extension de l'expérimentation de la semaine en 4 jours inscrite dans l'accord ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

A ce propos, la CGT rappelle qu'elle porte une revendication de réduction du temps de travail à 32h en 4 jours sans perte de salaire, qui intègre la réalité des gains de productivité engendrés par les outils numériques, l'aspiration des citoyen.nes à s'investir sous différentes formes dans la vie de la cité, qui participe à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qui répond aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques en favorisant la création de nouveaux emplois.

Ce protocole d'accord sur le télétravail est issu d'une négociation de plus de quatre mois, qui, tout en ayant eu du mal à trouver une bonne méthodologie et un rythme approprié, a constitué un exercice n'ayant rien à voir avec l'habituel « dialogue social » dont se targue régulièrement l'administration et dont nous ne partageons pas la conception trop souvent réduite à une simple information des représentants du personnel.

Tout en constatant que le « mieux disant » attendu par rapport à l'accord fonction publique aurait pu être bien plus poussé, la CGT estime que la progression entre le texte initial et la version finalisée, les précisions apportées pour la mise en œuvre, les engagements pris et inscrits que nous comptons bien vous obliger à respecter, la conduise à une signature de l'accord. Cependant, la CGT s'emploiera à poursuivre le travail engagé dans le cadre des instances représentatives du personnel et du COSUI.

Veillez agréer, Mesdames les ministres, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le Secrétaire Général de la FNEE CGT

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Philippe Garcia', with a long horizontal stroke extending to the right.

Philippe Garcia

Copies :

M. Guillaume Leforestier, Secrétaire Général,
M. Sylvain Latarget, adjoint au Secrétaire Général,
Mme Anne Thauvin, Conseillère Sociale du ministère,
M. Jacques Clément, Directeur des Ressources Humaines.

1 Les articles 3, 5 et 6 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, sur l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que sur l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et sur l'article 16, paragraphe 3, de la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989

2 L'article D. 3171-8 du Code du travail impose en effet un décompte du temps de travail quotidien et hebdomadaire de chaque salarié.