

ACCORD TÉLÉTRAVAIL : POUR LA CGT, C'EST OUI !

15 NOVEMBRE 2023

CONSTRUIRE UN CADRE...

Depuis la mise en place du télétravail en 2016 à la DGDDI, la CGT a toujours travaillé à construire un cadre sur l'organisation du travail et la réponse aux besoins des agents. En effet, de plus en plus de collègues s'inscrivent dans le dispositif de télétravail.

Dès lors, la CGT a exigé un accord « douanes », estimant les accords du Ministère et de la Fonction Publique insuffisants.

Après avoir obtenu l'ouverture de négociations, et tout au long de celles-ci, la CGT a porté de nombreuses propositions pour améliorer le projet initial et renforcer les droits des agents.

Vous retrouverez dans le tableau en page 3 et suivantes, l'ensemble des propositions de la CGT et les réponses positives de la DG sur :

- ⇒ le socle de base du matériel qui doit être fourni intègre désormais le fauteuil
- ⇒ les tâches télétravaillables (incluant veille Delta)
- ⇒ la prise des jours ponctuels à la demande de l'agent et non imposée
- ⇒ le respect du délai minimum de 48h pour la prévenance
- ⇒ la réaffirmation des droits de recours
- ⇒ la possibilité de télétravailler dans un lieu éloigné (avec engagement de retour en 48h si besoin)

⇒ l'obtention de jours de formation sur les risques primaires (TMS, visuels, etc)

⇒ la possibilité d'un second clavier (préconisation INRS)

⇒ le contact régulier avec l'encadrant pour éviter l'isolement

⇒ le double matériel et l'aménagement spécifique pour collègues en situation de handicap

⇒ l'attention portée sur la préservation du collectif de travail (la DG impose une réunion mensuelle d'information dans tous les services)

Parce que la CGT a gagné de nombreux droits nouveaux, les adhérents et militants ont décidé, après consultation, de signer cet accord !

OUI... MAIS... !

Malgré notre insistance, la DG n'a pas répondu à nos attentes sur :

⇒ l'augmentation de l'indemnité de télétravail (aujourd'hui 2,88€/jour limités à 253,44€/an)

⇒ la mise en place d'un forfait « énergie » financé par le fonds ministériel (FDAT)

⇒ la mise en place d'une trêve de mails pour le respect au droit à la déconnexion dans le cadre du respect de la partition vie pro/vie perso



⇒ le maintien du poste fixe de travail au bureau pour lutter contre la mise en place du flex-office

⇒ la réunion des collectifs de travail une fois par semaine

⇒ l'impossibilité de suivre les e-formations en télétravail

Néanmoins, parce que de nombreux collègues souhaitent aujourd'hui du télétravail, nous signons cet accord. Pour répondre à leurs attentes mais aussi pour leur offrir un cadre homogène qui s'applique à tous (sans distinction de grade, de fonction, de résidence, etc). Cet accord est largement perfectible et nous serons à l'offensive dans le comité de suivi, notamment sur les réponses négatives qui devront, demain, devenir des réponses positives.

Le télétravail de demain, nous le ferons avec vous



NOTRE PRIORITÉ, C'EST VOUS !

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DE LA CGT NÉGOCIATIONS TÉLÉTRAVAIL

Demandes CGT	Obtenues/non reprises
Mettre en avant la relation de confiance dans le télétravail.	Accord de la DG , cette mention a été inscrite dans le préambule de l'accord.
Fauteuils de travail pour tous les travailleurs. Automaticité de l'attribution d'un socle de base repris en annexe de l'accord, dès demande de l'agent	Accord de la DG , les fauteuils de travail pour tous les travailleurs sont intégrés au socle de base. L'agent sera informé de ce socle dès signature de la convention
Clavier déporté dans le socle de base au lieu du kit complémentaire (préconisation médecine du travail et lutte contre les TMS, gestes et postures)	Refus de la DG de l'intégrer au socle de base, le clavier déporté est intégré à l'équipement complémentaire
Préservation du collectif de travail avec <u>une journée par semaine</u> de présentiel exclusif Nous demandons au paragraphe 5, article 14, la modification suivante : enlever " peut être " et remplacer par " doit être ". Effectivement " peut " n'est pas incitatif et c'est contradictoire avec le dernier paragraphe de l'article 1 " une journée de travail collectif en présentiel doit être préservée... ", nous vous demandons donc le changement Toujours dans le même esprit, pour les réunions de service, nous avons demandé " fortement recommandé "	la DG opte pour <u>une journée</u> de présentiel exclusif <u>tous les 15 jours</u> mais sans imposition au chef de service. Pour les réunions de service mensuel, la DG accepte une réécriture : « De <u>façon complémentaire</u> , des réunions de service regroupant l'ensemble des agents du service se tiennent <u>une fois par mois</u> »
Garantie d'un poste de travail fixe pour chaque agent de retour au bureau (énormes craintes depuis la circulaire BORNE sur l'immobilier de l'État). Un chargé de mission a été nommé à la DG pour évaluer les bureaux qui pourraient être récupérés. Risque de mise en place du nomadisme ou du flex-office dans certains services. Demande que ce principe soit inscrit dans les principes généraux de l'accord	La DG accepte propose un ajout à l'article 1 de l'accord qui présente les principes généraux du télétravail en y intégrant " le maintien d'un poste de travail sur site de l'agent " Difficulté pour la DG de s'engager sur le maintien d'un poste fixe pour tout agent de retour au bureau au vu de prochaines discussions ministérielles en 2024 sur la politique immobilière,

Dotation d'un écran supplémentaire (mat) dans le socle de base	Accord de la DG pour des écrans supplémentaires mais pas dans le socle de base, la DG opte pour les laisser dans l'équipement complémentaire.
Activités télétravaillables : ajout de la veille écran, élaboration de statistiques et e-formation pour les AG/CO	Accord de la DG pour la veille écran et l'élaboration de statistiques
Horaires/forfait jours: Nous demandons le principe de plages horaires libres pour les agents au forfait et l'inscription d'amplitude horaires	Refus de la DG :Le formulaire d'initialisation du télétravail comprend la déclaration des horaires pendant lesquels l'agent peut être contacté. Le renseignement de cette information est obligatoire dans Sirhius, y compris pour les agents au forfait.
Augmentation de l'indemnité journalière Indemnité « coût énergétique » pendant les mois d'hiver pour compenser les dépenses liées à l'électricité. Nous demandons que cette négociation puisse permettre l'utilisation du fond d'accompagnement du télétravail ministériel (FDAT) pour améliorer la très faible indemnité interministérielle (2,88 euros par jour...).	Refus de la DG Refus de la DG indique que le FDAT ne permet pas de financer ce genre de demande.
Jours ponctuels : ne doit pas être que la norme dans certains services, en laissant les agents demander des jours fixes en priorité. Doit être à la demande de l'agent et non imposé. Risque de flexibilité	La DG insiste que c'est bien à la demande de l'agent. Le texte prévoit que la validation de l'enveloppe de jours flottants est en fonction de la demande de l'agent et au regard des nécessités de service. <i>Ce qui ne répond pas à la réalité dans certains services où seul le choix des jours ponctuels est possible au détriment des jours fixes</i>
Droit à la déconnexion : trêves des mails, bilan des heures de connexion, système de blocage des applications au delà des heures déclarés sur la convention de télétravail (comme dans certains groupes du privés et la Poste)	La DG refuse le bilan des heures de connexion (RGPD) pourtant la CNIL dispose que cela est possible si l'objectif est clairement défini. Elle rejette aussi tout système de blocage automatique de la messagerie et de l'intranet Aladin. Elle estime que le texte prévoit bien la responsabilité des deux parties dans le droit à la déconnexion
Délai de prévenance et de retour au	Accord de la DG , les délais de prévenance

<p>service, cela ne peut pas être du jour au lendemain</p>	<p>et de retour au service seront identiques (48h)</p>
<p>Expérimentation : demande de retrait de l'article sur les expérimentations dans les DI (<i>la possibilité de télétravailler au sein d'un service s'apprécie au niveau local, en tenant compte des nécessités de service public mais aussi des situations opérationnelles et des équipes de travail, qui peuvent varier d'une direction à une autre, voire d'un service à un autre.</i>)</p>	<p>Retrait accepté Réécriture de la phrase : <i>la possibilité de télétravailler au sein d'un service s'apprécie, en tenant compte des nécessités de service public mais aussi des situations opérationnelles.</i></p>
<p>Formation : formations sur les troubles musculo-squelettiques, les gestes et les postures</p>	<p>Accord de la DG</p>
<p>Zone blanche : prise en charge des espaces de coworking en cas de résidence en zone blanche.</p>	<p>Refus de la DG</p>
<p>Bilan du télétravail (comité de suivi) : nous demandons des statistiques par catégorie, genre , branche d'activité, nombre de demandes déposées, nombre moyen de jours télétravaillés, nombre de refus, motifs invoqués pour les refus, nombre de réversibilité (et motifs invoqués) nombre de recours, nombre et durée des durée des accidents du travail, bilan des formations (nombre d'agents et de chefs de service les ayant suivies), bilan des plages horaires de connexion</p>	<p>Accord de la DG</p>
<p>Télétravail exceptionnel : ouvert aux agents qui n'ont pas d'autorisation</p>	<p>Accord de la DG</p>
<p>Intégration dans l'accord des avis de la CNIL sur le contrôle et la surveillance des agents, (atteintes excessives au respect des droits et libertés des agents notamment le droit au respect de leur vie privée, obligation de loyauté de l'employeur, information des agents).</p>	<p>Accord de la DG</p>
<p>Télétravail pour les agents de la surveillance (pour les e-formations et la lecture de notes) avec un nombre de jours annuels bien</p>	<p>Refus de la DG, sujet non évoqué lors du cycle de discussions de la surveillance.</p>

<p>définis (jours ponctuels, dotation d'un ordinateur portable avec Rapido). Cette demande était intersyndicale et nous avons bien précisé que pour la CGT son refus ne serait pas un point de blocage</p>	
<p>Lieux d'exercice : Nous demandons une réécriture de l'article 18 sur le lieu d'exercice du télétravail. Le premier texte prévoyait un refus implicite de cette possibilité si le lieu de télétravail était éloigné du lieu d'affectation de l'agent. Nous avons préféré insister sur la responsabilité propre à l'agent de connaître et respecter les obligations de retour au service (48 h en cas de situation exceptionnelle non déterminé dans cet accord et qui ne concernerait de fait que les agents en TT sur 3 jours..) Nous avons demandé de clarifier le retour (ou non) au service en cas de panne informatique n'incombant pas à l'agent</p>	<p>Accord de la DG, projet modifié dans ce sens, étant précisé que pour qu'un lieu de TT soit éloigné du lieu d'affectation, il faudra bien que l'encadrant l'ait accepté.</p> <p>Sur la panne réseau ou matériel, ces éléments seront à déterminer au niveau local vu que ce texte n'en fait pas référence</p>

SNVAD