

# RÉUNION TECHNIQUE TÉLÉTRAVAIL

«C'EST LE TRAVAIL QUI DOIT S'ADAPTER À L'AGENT ET PAS LE CONTRAIRE»

(SOURCE DIRECTRICE GÉNÉRALE)

## UN NOUVEAU RAPPORT AU TRAVAIL ...!

Les organisations syndicales étaient convoquées ce 10 mai pour une première réunion de méthode pour engager une négociation sur le télétravail à la DGDDI, à la suite de l'accord télétravail ministériel, et pour tenter de gagner des droits nouveaux pour les agents en télétravail.

En amont de la réunion technique du 9 mai sur le télétravail, nous avons contacté l'intersyndicale, sans succès, pour proposer une réflexion commune afin enrichir le projet d'accord de méthode sur la négociation, proposé par la DG.

Pour la CGT, l'accord DGDDI ne pourra pas être en deçà de l'accord ministériel bien au contraire, il devra être mieux disant, contenir des acquis supplémentaires pour les collègues, c'est aussi pour nous l'occasion de rappeler notre attachement à la hiérarchie des normes.

Pour la CGT, le télétravail est un nouveau rapport au travail qui doit être basé sur le dialogue, l'échange et la confiance.

## L'ACCORD DE MÉTHODE

Tout d'abord, dans la liste de thématiques de l'accord de méthode, nous estimons qu'il faut rajouter un point financier sur la prise en charge de certains frais dus au télétravail de l'agent. Si nous savons que l'indemnité

télétravail se négocie au niveau de la fonction publique, son montant actuelle de 2,88 euros ne répond pas pour nous au coût global du télétravail à domicile, surtout en cette période d'inflation. C'est pour cela qu'il faut ouvrir des marges financières de prise en charge via Chorus de certains frais (surcoût assurance, consuel, frais énergétiques, etc) pour l'agent

Ensuite, la DG n'avait pas transmis pour cette réunion technique les documents concernant le point sur «les lieux d'exercice du télétravail», ni même communication des outils de diagnostic préconisés par l'ANACT

Sur le calendrier de négociations, nous avons demandé le rajout d'une réunion de travail sans compter celle du 9 mai (raccourcie à 3 heures tout de même) limitée à l'accord de méthode.

De plus, nous regrettons qu'il y ait, dans l'item «modalités d'organisation du télétravail», une absence totale d'obligations de l'administration envers les personnels en situation de handicap, les proches aidant-e-s et les agentes en maternité. L'administration cible les obligations des télétravailleurs, mais ne formalise pas leurs droits, ce qui nous pose problème. Il faudra donc faire figurer leurs droits.

Enfin, nous craignons qu'une simple charte sur le droit à la déconnexion soit annexée à l'accord alors que cet enjeu pour la santé des agents doit faire partie, selon nous, d'un droit inscrit dans l'accord avec la mise en place de systèmes de coupure automatique



de la messagerie et applicatifs métiers afin de borner le temps de travail de l'agent. En la matière, la responsabilité du respect du droit à la déconnexion ne peut pas reposer seulement sur les épaules des agent·e·s en télétravail.

## UNE NÉGOCIATION EN 2 ETAPES...

Cette négociation se déroulera avec un calendrier serré

⇒ Le GT du 22 juin devra pour aboutir à un accord de méthode modifié après les discussions du 9 mai, pour la négociation relative à la mise en œuvre du télétravail à la DGGDI. Chaque organisation décidera de le signer, ou pas.

⇒ L'accord de méthode fixera le cadre des négociations (notamment une clause de confidentialité),

Ce qui s'est passé en 2022 ne doit pas se reproduire, Nous proposons l'ajout d'un paragraphe qui engagera de manière forte les signataires à respecter les termes de l'accord, la CGT souligne que c'est ce qu'elle a toujours fait, en responsabilité...

**Le texte d'accord de méthode proposé par la DG sera soumis au vote des instances de la CGT.**

Si ce vote est majoritairement POUR l'accord de méthode, la CGT participera aux négociations pour un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail à la DGGDI

Les discussions, en vue d'aboutir à un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail à la DGGDI ne se fera qu'avec les OS qui auront signé l'accord de méthode

L'accord TT de la DGGDI devra être mieux disant que l'accord ministériel.

## LES REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS DU SNAD CGT :

⇒ **la mise en oeuvre du TT ne doit pas correspondre au développement du nomadisme et du flex-office** (chaque agent de retour dans son service doit avoir un poste de travail)

⇒ **la diffusion aux agents d'un guide sur leurs droits** (suivi médical des télétravailleurs, accidents de service en cas de TT, droit de recours, cumul jours fixes et jours ponctuels comme le décret le prévoit)

⇒ **prise en charge financière des coûts induits au télétravail** (coût énergétique, frais de conformité électrique, surprime d'assurance éventuelle)

⇒ **proposer un kit de base pour l'équipement** (fauteuil de travail, écran 22 pouces, casques...) et un kit à la demande (imprimantes portables...)

⇒ **un véritable droit à la déconnexion** comme prévu dans les textes

⇒ **des formations professionnelles obligatoires pour tous** (agents télétravailleurs ou pas et encadrants) pour une appropriation du télétravail et éviter ainsi les dérives (cf recommandations de la CNIL).

**Les propos de la DG paraissent rassurants et ambitieux, attendons de voir les propositions écrites qui devraient nous parvenir d'ici peu.**



# Notre priorité, c'est vous !