

ACCORD TÉLÉTRAVAIL : COMITÉ DE SUIVI DU 11 JUILLET 2023

Le 11 juillet 2023, s'est tenu un Comité de suivi concernant l'accord ministériel sur le télétravail, sous la présidence de la Secrétaire Générale de Bercy Mme Gronner, et avec la participation de représentants des différentes directions du Ministère.

Seule la CGT, non signataire de l'accord, était absente.

Divers tableaux chiffrés de documents statistiques nous étaient fournis en documents de travail. L'absence remarquée de la DGCCRF de ces tableaux s'explique par le fait que la gestion se fait en interministériel, ce qui donne de plus en plus la sensation d'une administration fantôme dans le périmètre de Bercy ! Les agents du SCL eux non plus n'étaient pas repris dans cette étude.

Au vu de ces documents, on ne peut que constater que l'application de l'accord ministériel est à calendriers et à modalités variables selon les directions. **La déclinaison homogène partout du cadre ministériel n'est pas pour demain !**

En Douane, un accord de méthode vient d'être signé, préalable à la négociation proprement dite. En DGFIP, Les négociation devraient commencer en début de 2^{ème} semestre 2023. L'INSEE préfère lancer le télétravail et observer l'existant avant de commencer la négociation. En Centrale il existait déjà un accord, celui-ci est conforme au cadre ministériel, mais pour autant il n'est pas toujours appliqué dans les services de la Centrale.

Paradoxe de l'outil ANACT : on ne peut pas demander à la fois une situation homogène et réclamer en même temps un diagnostic par service (sur la base de réunions de bureau, de discussions internes...) qui ne sera pas univoque. Ces réunions préconisées par l'ANACT ont largement été déployées à la Centrale, mais pas ailleurs.

Les **jours flottants de télétravail** apportent une souplesse pour faire fonctionner le collectif de travail en tenant compte des turnovers, des pics d'activité, des nouveaux arrivants... Le but est la non dilution du collectif de travail, c'est un risque que le Ministère veut maîtriser, mais ces jours flottants correspondent-ils aux souhaits des agents ou leur sont-ils imposés ? La notion de nécessité de service est très floue et ne peut servir d'excuse à tous les refus de télétravail, non plus qu'au fait d'imposer aux agents des jours flottants. Le télétravail ou refus de télétravail ne doit pas être la variable d'ajustement de manque des moyens des services.

Concernant les refus et acceptations de télétravail, on manque d'un indicateur fiable permettant d'identifier les situations à problème. Le bilan se base à ce stade sur le nombre de recours présentés en CAP, seul indicateur chiffrable objectif, or ce nombre est très faible voire nul dans certaines directions. Sur la comparaison entre demande initiale de l'agent, autorisation, refus, jours réellement octroyés, la SG indique qu'on ne pourra pas aller plus loin pour l'instant. **Pour la CFTC ceci n'est pas satisfaisant, car bien des situations problématiques gérées en interne peuvent être masquées par cet apparent consensus.** Le fait de n'avoir pas les mêmes intranets d'une direction à l'autre ne facilite pas le recoupement des données.

Pour la Secrétaire Générale de Bercy, la question des **reports de charge** en cas de télétravail est à prendre en compte. Les aspirations des agents sont confrontées à la réalité des attendus, à la continuité du service public.

Pour **l'attribution de matériel**, les situations sont disparates également d'une direction à l'autre. La softphonie déployée en Douane ne peut pas être appliquée techniquement dans les autres directions. La softphonie implique de revoir tous les câblages des bâtiments. Dans l'urgence, des téléphones sont donnés aux agents, soit smartphones soit téléphones simples.

INSEE : avec les deux jours fixes + jours flottants, beaucoup de gens arrivent à 3 jours de télétravail par semaine. Selon la représentante de cette direction, les taux de satisfaction des agents sont très élevés, il n'y a aucun recours en CAP. L'INSEE indique qu'aucune demande financière n'est présentée au FDAT tant qu'on n'a pas identifié les besoins spécifiques,

La question des locaux et de l'aménagement des espaces de travail a fait l'objet de vifs échanges. Pour la Secrétaire Générale, quand les agents n'occupent pas leurs locaux de travail pendant deux ou trois jours de la semaine, il est logique de réaménager des espaces collectifs de manière à favoriser les échanges, ce dont les agents sont demandeurs. **Manière élégante de présenter les flex-offices où les agents sont dépossédés de leur poste de travail fixe, ce qui permet à l'administration de récupérer des mètres carrés.** Quelle est la marge de manœuvre des directions dans la mise en place des flex-offices ? Politiques préfectorales ou ministérielles ?

Le souhait de recourir à un tiers-lieu peut être variable selon les régions, les souhaits des agents, la façon dont ils peuvent ou non avoir des conditions correctes de télétravail au domicile.

Droit à la déconnexion : **la CFTC demande que la signature automatique de mail d'horaire tardif, précisant que le mail n'appelle pas forcément de réponse immédiate, soit déployée de manière systématique voire contrainte.** Le projet « le juste mail » est censé limiter l'« infobésité ».

Télétravail et handicap : la volonté d'inclusion des agents en situation de handicap n'est pas forcément compatible avec le télétravail. Le fait d'être présent sur le lieu de travail peut être, dans certains cas, souhaitable et souhaité par les agents.

Un bilan plus détaillé sera présenté aux fédérations syndicales au 2^{ème} semestre 2023. La CFTC, pionnière en matière de télétravail mais vigilante quant à ses conséquences positives et négatives, y prendra toute sa part.

PRESSE CFTC : CONTACT

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com