

CR Réunion multilatérale du 10 novembre 2020

Cette réunion organisée par la DRH-MD avait pour objectif d'étudier les modifications des textes ministériels (arrêté du 14/11/2016 et circulaire-guide du 21/07/2017) dans le cadre de l'application au MinArm du décret - issu de la loi transformation FP - n°2020-524 du 05/05/2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail, Le travail abouti serait présenté au CTM du premier trimestre 2021. La Fonction Publique de son côté engagera des négociations sur le télétravail fin 2020 début 2021.

Le dossier du télétravail est ancien mais il prend un tout nouveau regard avec la crise sanitaire. Contrairement à la position de la DRH-MD, la CGT milite pour un travail en profondeur sur ce dossier et non pas une simple relecture avec mise à jour des textes.

Dès ses propos liminaires, la CGT a repositionné le débat non pas sur le télétravail en soit, mais sur un outil supplémentaire menant à revoir les organisations de travail.

Pour la CGT, le contexte sanitaire a pu mettre en évidence l'intérêt du recours au télétravail pour assurer le maintien de l'activité de notre ministère, tout en préservant la santé des agents et de leurs proches, et en contribuant par conséquent l'engorgement des services hospitaliers exsangue depuis trop longtemps. Seule la CGT a mis en évidence qu'en 2018 il n'y avait que 199 personnes en télétravail au sein de notre Ministère (données du bilan social 2018). Pour info, c'est en 1973 que l'on parle pour la première fois du télétravail... à la NASA, visiblement notre ministère est bien long à l'allumage !

Au-delà des éventuelles contraintes matérielles, en situation de crise nous avons pu constater que cette contrainte était facilement levée, c'est bien un problème d'inculture qui freine la mise en place du télétravail au sein de nos entités.

Aussi pour la CGT, le télétravail est une organisation du travail qui répond à la situation sanitaire mais pas seulement. Il est temps de poser les bases d'un travail de fond pour une organisation hybride du travail mêlant à la fois le présentiel, le travail à distance et le télétravail qu'il soit pérenne ou temporaire.

L'enquête du SGA sur le télétravail qui nous a été présenté montre que la majorité des agents a apprécié cette façon de travailler, soulignant malgré tout de fortes disparités notamment concernant les équipements. Le point négatif reste le manque d'interaction avec le collectif de travail.

Ne pas tenir compte des « expérimentations » du travail à domicile subi et non souhaité pendant les 2 périodes de confinement est inconcevable.

La CGT a porté l'accent sur le matériel, sur la nécessité de former les employeurs à tous les niveaux, mais également sur la formation des agents, et sur la nécessité d'être concret sur les mises en place d'organisation de travail. Contrairement à d'autres OS, la CGT est contre l'utilisation de matériels personnels pour la mise en télétravail. Il s'agit là de préserver à la fois les agents, leurs familles et l'institution. La porosité entre les sphères professionnelles et privées doit être évitée le plus possible.

La CGT demande que chaque poste fasse l'objet d'une étude conjointe entre l'agent et son hiérarchique pour définir au mieux la quotité de mise en télétravail. Tous les agents, y compris ceux pour lesquels l'activité ne peut être télétravaillable, doivent pouvoir échanger avec leur hiérarchique.

En résumé pour cette première réunion l'administration n'est pas à la hauteur des enjeux du télétravail pour les agents. La maîtrise sur le télétravail au Ministère des Armées est loin d'être gagnée !

Délégation CGT : V. PARENT, D. BRUNES

Montreuil le 16 novembre 2020