

Accord Télétravail MinArm La CGT Signe !

Janvier 2022, la **CGT** signe l'accord du télétravail au Ministère des Armées parce qu'elle a été entendue dans la plupart de ses demandes d'amendements.

Formation renforcée des encadrants, modalités de contrôle et non flicage des activités dans le respect de la vie privée et du droit à la déconnexion, volet santé travail, prise en compte des situations exceptionnelles, adaptation au besoin du terrain par des négociations en local, respect du droit syndical, critères d'éligibilité (par défaut toutes les activités sont télétravaillables sauf...).

La **CGT** a pesé de tout son poids tout au long des négociations pour infléchir voire faire retirer des décisions pouvant aller à l'encontre de l'intérêt des agents.

Grandes lignes de l'accord télétravail :

Principes du télétravail :

- *Volontaire et soumis à accord ;*
- *Au domicile de l'agent, un autre lieu privé ou un tiers lieu ;*
- *Ne s'exerce que sur les activités compatibles ;*
- *Autorisation accordée de façon régulière ou ponctuelle ;*
- *Autorisation réversible ;*
- *Les horaires sont ceux en vigueur dans le service habituel ;*
- *Maximum 3 jours selon la quotité habituelle de travail, sauf dérogations (voir au verso).*

Procédure :

- *Demande de l'agent auprès du chef de service par écrit (courriel ou courrier, par le biais d'un formulaire) auprès du SHD avec :*
 - *Motivation de l'agent ;*
 - *Nombre de jours ou ½ journées travaillées ;*
 - *Modalités d'exercice du télétravail (jours*

fixes ou jours flottants, base hebdomadaire ou mensuelle...) ;

- *Le ou les lieux de télétravail ;*
- *Les activités que l'agent souhaite exercer en télétravail.*
- *Accord ou rejet (motivation de rejet notifiée par écrit sur l'imprimé de demande)*
- *Recours de l'agent concernant sa demande :*
 - *Hiérarchique*
 - *Instance paritaire (CAP ; CCPU)*
 - *Contentieux.*
- *Outils mis à disposition :*
 - *Ordinateur type smoby*
 - *Clé cryptée individuelle*
- *Visite du domicile par les membres de l'instance de concertation compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (l'agent a la possibilité de s'opposer par écrit à cette visite).*
- *Durant l'autorisation de télétravail, elle peut être modifiée ou interrompue suivant les cas :*
 - *Par l'agent ;*
 - *Par l'Administration.*
- *Accompagnement et mise en place du télétravail :*
 - *Référent télétravail au sein des ACE ;*
 - *Référent RH de proximité ;*
 - *Espace de discussion au sein des collectifs de travail ;*
 - *Formation des encadrants et des agents*
- *Droit syndical : les agents possèdent les mêmes droits*
- *Déclinaison de l'accord : Les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion doivent être précisées dans l'accord local. Cet accord doit être au préalable communiqué à DRH-MD/SRP1.*

Jours télétravaillables selon quotité de travail habituel :

Quotité temps partiel	Jours travaillés par semaine temps partiel	Nbre de jours max télétravaillables (base hebdomadaire)	Nbre de jours max télétravaillables (base mensuelle)
50%	2.5	0.5	2
60%	3	1	4
70%	3.5	1.5	6
80%	4	2	8

Pour les agents qui sont à temps complet sur une semaine de 4,5 jours, le nombre de jours télétravaillables max hebdomadaire est de 2,5 jours.

Dérogations à la quotité dans ces situations :

- Pour une durée maximum de 6 mois à la demande de l'agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie et après avis du service de médecin de prévention ou du médecin du travail ;
- Pour une durée maximum de 6 mois à la demande de l'agent en situation de proche aidant et sur présentation d'une déclaration sur l'honneur relative au lien familial avec la personne aidée, âgée ou handicapée ;
- Lors d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site après qu'une autorisation temporaire de télétravail ait été accordée à l'agent.

Pour ce qui concerne les EPA et les EPIC, « le ministère invite à décliner cet accord sous forme d'accord négocié d'établissement ».

La **CGT** « invite » fortement ces directions à engager rapidement les négociations.

Un accord qui reste imparfait pour la CGT

Cette signature par la **CGT** ne doit pas faire oublier les revendications qui n'ont pas abouties mais que nous continuerons à porter.

Pour la **CGT**, il est en effet regrettable que notre ministère n'ait pas voulu aller plus loin pour les droits des agents, toujours frileux à accorder plus que le minimum obtenu au niveau de la Fonction Publique...

Pour exemple, la Fonction Publique a accordé une allocation forfaitaire « télétravail ».

Son montant est de 2,50€/jour télétravaillé, plafonné à 220€/an. Ce montant ridicule, à comparer avec les économies réalisées par l'administration, ne compense absolument pas la dépense des agents en fluides (électricité, fuel, gaz, eau) lorsqu'ils sont en télétravail. De plus, le mode de réévaluation de ce montant n'est pas connu.

Gageons que, comme pour le point d'indice ou le

bordereau des salaires, celui-ci reste gelé pour longtemps.

Malgré les demandes répétées de la **CGT**, le ministère ne prévoit aucun financement pour l'adaptation du poste de travail de l'agent, rien pour lui obtenir un fauteuil, un bureau, aucun mobilier ergonomique afin de mieux travailler. Il laisse cet aspect aux accords locaux, accords qu'il y a fort à penser n'iront pas au-delà de l'accord ministériel. Il ne faut pas oublier qu'avoir des conditions de travail adéquates est à la charge des employeurs tout comme la protection des agents.

Nous regrettons également la non-prise en compte de la revendication portée par la **CGT** et ralliée depuis par les autres organisations syndicales, de reverser aux bénéficiaires la subvention ASA pour les repas alors qu'il ne s'agit pas d'une nouvelle ligne budgétaire. Le ministère fait là encore des économies sur le dos des agents.

Le télétravail est une autre forme de travail signifiant l'adaptation des méthodes de gestion du personnel. Compliqué dans un ministère aussi pyramidal qu'est le nôtre !!! La formation est une réponse possible.

Nous sommes dans une période d'évolution des méthodes de travail. Certes, l'histoire est remplie de ces modifications, pour autant les améliorations ont toujours été obtenues par le biais de luttes, certaines longues, d'autres bruyantes, mais penser que d'emblée nous bénéficierons du meilleur est une utopie.

La signature de cet accord par la **CGT** n'est bien évidemment pas un blanc-seing que nous ne donnons ni au ministère ni aux directions locales.

La **CGT** continuera à porter ses revendications sur les manques de cet accord, notamment lors des réunions de suivi de l'accord.

Nous vous invitons à nous faire remonter les problèmes rencontrés pour faire évoluer la réglementation pour une meilleure prise en compte des conditions de vie et de travail de tous.

Montreuil, le 9 février 2022