



MINISTÈRES TRANSITION ÉCOLOGIQUE COHÉSION DES TERRITOIRES MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

NÉGOCIATION MINISTÉRIELLE D'UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL

REUNION N°3 - 19/10/2021

Ordre du jour

- 1/ Equipement
- 2/ Action sociale, frais de restauration
- 3/ Forfait mobilité durable
- 4/ Modalités du télétravail

1. Equipement

Afin d'assurer leurs missions à distance, les télétravailleurs doivent disposer d'un ordinateur portable qui se substituera à l'ordinateur fixe du bureau ainsi que d'un VPN leur permettant de se connecter au réseau du pôle ministériel.

L'administration met à disposition et entretient l'équipement nécessaire au télétravail, à l'exclusion de tout équipement individuel d'impression et de reprographie. Les modalités pratiques seront définies dans chacun des services, en fonction des procédures du service informatique de proximité.

1. Equipement

Outre l'ordinateur portable, chaque télétravailleur sera doté d'un casque audio lui permettant de s'isoler de son environnement pour une meilleure concentration et un confort auditif.

Le pôle ministériel s'engage également à mettre à la disposition des agents travaillant sur excel pour l'essentiel ou sur application métier particulière et pour les agents réalisant au moins 2 jours de télétravail par semaine un écran destiné à équiper leur lieu de télétravail d'ici la fin 2022. Le transport à domicile de cet équipement est à la charge de l'agent sauf cas très particuliers (préconisation médicale).

Pour les télétravailleurs réalisant 2 jours de télétravail par semaine au moins, ces derniers sont dotés d'un téléphone portable. En deçà de ce seuil, l'attribution d'un téléphone portable professionnel est soumis à l'appréciation du chef de service en fonction du besoin du service.

Le téléphone portable professionnel peut être refusé par l'agent mais il devra alors transmettre un numéro de téléphone auquel sa hiérarchie et ses collègues pourront le joindre. Si le service est doté d'une solution IP fonctionnelle, le téléphone portable n'est pas obligatoire.

1. Equipement

Les fauteuils ergonomiques seront attribués aux personnels bénéficiant d'une préconisation médicale du médecin du travail.

Pour accompagner le déploiement du télétravail, des solutions numériques permettant de conduire des réunions à distance, de travailler sur des espaces collaboratifs ou encore d'échanger sur des fils de discussion sont mis à disposition des télétravailleurs.

2. Action sociale, frais de restauration

Les différents dispositifs existants interministériels et ministériels (ex: les chèques vacances, les actions des CLAS...) sont ouverts aux télétravailleurs dans les conditions habituelles. Les CLAS seront invités à promouvoir des actions sur site mais également accessibles à distance afin de répondre aux nouveaux modes d'organisation du temps de travail.

Conformément à l'article 3 du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats, le forfait télétravail peut être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

3. Forfait mobilité durable

La mise en œuvre du « forfait mobilités durables » est entrée en vigueur le 11 mai 2020 pour la Fonction publique d'État.

Les agents publics faisant le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo ou covoiturage) et remplissant les conditions définies dans le décret n°2020-543 du 9 avril 2020 relatif au forfait mobilité durable dans la fonction publique d'Etat, pourront bénéficier d'un forfait de 200 euros par an, versé en une seule fois en année N+1.

4. Modalités du télétravail

Le télétravail s'effectue selon des modalités définies dans le décret du 11 février 2016 modifié par le décret du 5 mai 2020. A ce titre, l'agent peut opter pour des jours de télétravail fixes ou flottants.

Des demi-journées de télétravail peuvent être accordées aux agents qui en formulent la demande.

Les agents à temps partiels peuvent bénéficier de jours de télétravail au prorata de leur quotité de travail.

Les plages horaires, pendant lesquelles l'agent peut être joint, sont mentionnées dans l'autorisation de télétravail et s'inscrivent dans le respect des règlements intérieurs et des modalités horaires des agents.

4. Modalités du télétravail / décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail permet de piloter le volume horaire réalisé par les agents en télétravail.

Afin de mesurer au plus près les horaires, des outils doivent être déployés permettant ainsi de suivre au quotidien la volumétrie horaire afin de respecter la charte des temps et le droit à la déconnexion ainsi que mesurer les heures réalisées au-delà des horaires prévus.

Dans un souci de transparence, les agents sont informés des fonctionnalités des outils.

Les services doivent tendre vers la mise en place de tels outils. S'ils en disposent d'ores et déjà, ils sont invités à déployer les modules de décompte horaires. Dans ce cas, les agents en télétravail pourront opter soit pour un décompte forfaitaire correspondant à leur cycle de travail, soit pour un décompte des horaires réellement effectués.

Si un tel dispositif n'est pas encore disponible, le renouvellement de l'outil de décompte devra être engagé. Dans l'attente, le forfait est mis en place et lors du renouvellement de l'outil de décompte du temps de travail, ces fonctionnalités devront être incluses.

Prochaines étapes de la négociation :

8 novembre 2021 : la prévention / santé en télétravail

- Télétravail et qualité de vie au travail
- Prévention des risques pour la santé des agents
- Accidents de travail liés au télétravail (ou pendant télétravail)
- Charge de travail et droit à la déconnexion
- Prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières
- *Le cas échéant, retour sur des thématiques inscrites aux GT précédents*

22 novembre 2021 : le collectif de travail et l'accompagnement des agents et manager

- L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales
- L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle
- La formation et l'accompagnement professionnel des managers, télétravailleurs et du collectif de travail
- *Le cas échéant, retour sur des thématiques inscrites aux GT précédents*
- Synthèse des débats avant la finalisation du projet d'accord

Fin novembre : transmission aux organisations syndicales du projet d'accord ministériel, période de positionnement des organisations syndicales sur une signature

Mi-décembre : signature