



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER
*Liberté
Égalité
Fraternité*



MINISTÈRES TRANSITION ÉCOLOGIQUE COHÉSION DES TERRITOIRES MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DRH/D/PSPP1





**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

NÉGOCIATION MINISTÉRIELLE D'UN ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL

REUNION N°4 – 09/11/2021

Ordre du jour

1^{ère} partie : points spécifiques :

1. Télétravail et qualité de vie au travail
2. Prévention des risques pour la santé des agents
3. Accidents de travail en situation de télétravail
4. Charge de travail et droit à la déconnexion
5. Prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières

2^{ème} partie : *avant-projet d'accord sur les thématiques discutées dans le cadre des précédentes réunions de négociation*

1. Télétravail et qualité de vie au travail

Au moyen d'une mise en œuvre adéquate, le télétravail peut contribuer à la qualité de vie au travail du télétravailleur par différents aspects (gain de temps dans les trajets domicile/travail et baisse du « stress » pouvant être associé aux transports, gain en autonomie, capacité à se concentrer généralement accrue, organisation du travail plus souple...).

Pour que ces avantages ne soient pas contrebalancés par les inconvénients potentiels (isolement socio-professionnel...), des conditions favorables à la cohésion au sein des équipes de travail seront recherchées. Ces conditions sont à établir après une concertation au sein des collectifs de travail, pour une mise en œuvre selon des principes partagés. *(paragraphe qui sera complété dans la partie sur le management et le collectif)*. Il peut à ce titre être recommandé de préserver une journée de travail hebdomadaire commune en présentiel pour faciliter notamment convivialité et échange d'informations.

1. Télétravail et qualité de vie au travail

Il est aussi important que le manager ou les autres membres de l'équipe ne subissent pas une dégradation de leur propre situation du fait du passage en télétravail d'un agent. Le cadre et les limites sont à poser et respecter, afin que le télétravail soit bénéfique tant pour le manager que pour l'agent et le collectif de travail, et sans impact négatif non plus sur les autres services et les usagers.

Le baromètre social ministériel, mis en place pour mesurer et améliorer la qualité de vie au travail des agents, sera utilisé dans ses prochaines éditions pour analyser le niveau de satisfaction des télétravailleurs sur les différents volets de l'enquête.

2. Prévention des risques pour la santé et la sécurité des agents

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont exposés à des risques professionnels, au même titre que les agents exerçant leurs fonctions en présentiel. Un poste de travail de télétravailleur est susceptible d'exposer l'agent aux mêmes typologies de risques professionnels que les postes bureautiques sur site, ainsi qu'à des risques spécifiques, liés aux conditions physiques de télétravail ou à l'éloignement de l'équipe.

Les DUERP ne comportant pas un volet sur la prévention de ces risques pour les personnels en télétravail seront à actualiser sur ce point.

Le pôle ministériel organisera des actions pédagogiques avec des modalités participatives facilitant l'appropriation et diffusera les documents utiles en matière de prévention des risques en situation de télétravail (ergonomie du poste de travail, posture, geste simple pour détendre ses yeux, prévention des troubles musculo-squelettique, aide à la déconnexion ...), notamment de l'ANACT. Ils seront mis à la disposition des agents comme des services sur le site intranet et rappelés lors des formations destinées aux télétravailleurs et managers. Les acteurs de la prévention pourront être mobilisés si besoin, avec en particulier une intervention des assistants de service social pour les situations individuelles nécessitant un accompagnement social.

2. Prévention des risques pour la santé et la sécurité des agents

Le télétravailleur peut demander à rencontrer l'assistant ou le conseiller de prévention ou le médecin du travail, soit préalablement à sa mise en situation de télétravail, soit pendant l'autorisation de télétravail.

3. Accidents de travail en situation de télétravail

S'agissant des accidents du travail, le télétravailleur bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance.

Il en résulte que les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service, sous réserve qu'ils aient lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agents en télétravail et ne résultent pas d'une faute personnelle de l'agent ou d'une circonstance particulière détachant l'accident du service.

Les accidents de trajet sont reconnus dans la limite des cas identifiés dans l'accord cadre de la Fonction publique.

Le télétravailleur victime d'un accident de service bénéficie des mêmes droits que l'agent en présentiel. Il bénéficie en particulier du droit au remboursement de ses frais médicaux ainsi que des frais engagés consécutivement à l'accident.

4. Charge de travail et droit à la déconnexion

La charge de travail du télétravailleur n'a pas à être impactée par sa situation en télétravail. Les obligations relatives au temps de travail et au repos doivent être respectées. En outre, le manager devra veiller à la répartition de la charge de travail entre agents présents sur site et ceux en télétravail. L'entretien professionnel des agents sera l'occasion d'un échange sur l'exercice par l'agent de ses fonctions en télétravail, avec un temps relatif à sa charge de travail.

Le pôle ministériel a diffusé aux services un cadre ministériel de charte des temps, dont la déclinaison relève de la concertation locale, afin d'assurer un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle et un droit à la déconnexion. Ce droit est assuré de manière identique pour les agents en télétravail afin de garder le bénéfice de la mise en œuvre de ce mode de travail.

5. Prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières

Le télétravail est une opportunité pour adapter leur organisation de travail, voire maintenir les agents au travail lorsqu'ils rencontrent des difficultés liées à leur situation de santé, à leur situation individuelle, ou ont certains types de handicap, à condition qu'ils le souhaitent. A ce titre, le décret du 11 février 2016 modifié ouvre des dérogations aux jours de présence obligatoire et à la limite maximale du nombre de jours de télétravail. Est réaffirmé ici que le télétravail doit être volontaire et qu'il ne peut être imposé aux agents concernés. Le champ des agents concernés sera élargi dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2021.

Une dérogation pourra ainsi être accordée aux proches aidants au sens de l'article L3142-16 du code du travail, sous réserve que leurs missions soient télétravaillables. L'autorisation donnée par l'employeur est valable 3 mois, renouvelable. Cette dérogation fera l'objet d'une communication aux services et aux agents lorsque paraîtra le décret d'application de cette dérogation.

5. Prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières

Afin de réaliser leurs missions dans les meilleures conditions possibles, des demandes d'aménagements particuliers des postes de télétravail peuvent être formulées par les agents compte tenu de leur handicap (ex. agrandisseur, logiciel particulier, fauteuils ergonomiques...). L'ensemble des aides du FIPHFP pourront être mobilisées, avec l'aide de la référente ministérielle handicap et du réseau des référents handicap (PRHR) au profit des télétravailleurs en situation de handicap.

Une vigilance et une attention particulière seront portées à ces agents afin de s'assurer de leurs conditions de travail. A ce titre, il conviendra de veiller au maintien du collectif de travail et à s'assurer qu'ils ne sentent pas isolés. La survenue des risques psycho sociaux peut être accrue en cas de télétravail à plein temps. Des entretiens réguliers devront être organisés entre le manager et les agents en télétravail dérogatoire. Lors de l'organisation de réunions à distance, il sera proposé une solution technique permettant aux agents en situation de handicap de participer aux mieux aux échanges. Les acteurs de la prévention pourront être sollicités en tant que de besoin.

Prochaines étapes de la négociation :

19 novembre 2021 : le collectif de travail et l'accompagnement des agents et managers

- 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

- Synthèse des débats des différentes réunions de négociation 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