



Compte-rendu du Comité de suivi de l'accord relatif au télétravail du 13 juillet 2023

Le comité de suivi de l'accord relatif au télétravail s'est tenu le 13 juillet. La réunion a été très riche d'informations et les discussions ont porté sur de nombreux sujets impactant directement les agents.

Accès rapide aux sujets

Déclarations liminaires.....	1
Objet du comité de suivi et méthode de préparation.....	2
Bilan de l'accord.....	2
1) La répartition des agents en télétravail.....	2
2) La quotité de jours de télétravail.....	2
3) Le taux d'équipement des agents en ordinateur et téléphone portables professionnels.....	3
4) L'équipement des télétravailleurs en situation de handicap.....	4
5) Le bilan du versement de l'allocation forfaitaire de télétravail.....	4
6) Le nombre de tiers-lieux professionnels internes et externes.....	4
7) Le nombre de demande exprimées pendant la campagne et le taux autorisation de télétravail.....	5
8) Le bilan de la mise à jour des RIALTO et des DUERP.....	5
9) La formation des agents et des managers au télétravail.....	5
10) Modalités d'application de l'accord.....	6
Perspectives d'évolution.....	6

L'Alliance du Trèfle était représentée par Sophie GARDEL et Philippe FRANCAIS-DEMARY.

La réunion était animée par Nadine RICHARD PEJUS , SRH adjointe.

Déclarations liminaires

Il est évoqué l'envoi tardif du diaporama présenté en séance et la nécessité d'analyser l'impact négatif du télétravail sur l'environnement, point soulevé par l'ADEME concernant les conséquences des échanges dématérialisés et du stockage des données générées par le travail à distance.

Madame RICHARD PEJUS a précisé qu'une étude de l'ADEME a été réalisée à l'automne 2022 -2023 (à mi-parcours) et qu'une autre étude au MTECT est en cours en inter-ministériel. L'administration tiendra informés les OS des conclusions.

L'Alliance du Trèfle entend les propos évoqués mais pense qu'il faut prendre en compte la totalité des impacts, notamment ceux positifs, comme la diminution des émissions de gaz à effet de serre par la réduction des déplacements domicile travail ou les économies d'énergie dans les locaux de l'administration.

En réponse à l'ensemble des déclarations liminaires, la SG réitère ses propos sur le dialogue social qu'elle souhaite constructif et apaisé.

Concernant la DGAL, elle est très attentive à la situation de tension en son sein.

A propos de la rémunération des contractuels, M. S. Olive chef du BPSR y apporte un point d'attention tout particulier.

L'administration a ensuite déroulé un [diaporama](#).

Objet du comité de suivi et méthode de préparation

Méthodologie du bilan :

- questionnaire envoyé aux directions d'AC, DRAAF/DDAF et établissements publics d'enseignement agricole technique (absence de système d'information permettant de centraliser les données statistiques),
- recueil des données sur les télétravailleurs au 31/12/2022 (dont Equitime pour AC).

Madame RICHARD PEJUS précise que l'année 2022 a comporté 2 périodes de télétravail exceptionnels imposés par des contraintes sanitaires dues à la pandémie de la Covid. Cela a eu pour conséquence d'augmenter le nombre de jours et notamment les semaines à 3 jours.

En effet, les résultats présentés ne reflètent pas exactement les jours accordés lors de la campagne de demandes de télétravail de l'automne 2022.

Seuls une DRAAF et quelques établissements d'enseignement n'ont pas répondu, pour un taux de réponse global de 82 %.

ADT et les autres OS souhaitent pour l'année prochaine avoir un taux de réponse à 100 %.

Bilan de l'accord

1) La répartition des agents en télétravail

Au MASA, la part des télétravailleurs s'élève à 60 % de l'ensemble des agents couverts par l'accord : 61 % pour les femmes, 60 % pour les hommes. La répartition par catégorie est de 58 % des A, 64 % des B et 60 % des C. Le taux de télétravailleurs varie selon les services : de 28 % dans les établissements d'enseignement à 87 % à la DGAL.

L'Alliance du Trèfle demande à ce que des précisions soient apportées sur la notion de poste non télétravaillable : quels sont-ils ?

Il est remarqué les écarts importants entre le nombre d'agents couverts par l'accord présenté ce jour et le nombre d'agents présenté la semaine précédente dans le RSU au CSA M.

Madame RICHARD PEJUS prend note et vérifiera les données. Concernant la distinction entre poste télétravaillable ou non, le SRH considère que cela est difficile et ne peut être réalisé à ce stade.

2) La quotité de jours de télétravail

La différenciation homme / femme ne fait pas apparaître d'écart significatif selon les services.

Cependant, les écarts entre structures détaillés par catégorie pour la modalité à 3 jours de télétravail par semaine sont flagrants :

- Catégorie A/A+ : 3 % à la DGPE, 6 % au SG contre 12 % à la DGAL, 16 % à la DGER et 18 % en D(R)AAF,
- Catégorie B : 5 % DGPE, 9 % SG contre 39 % DGAL, 19 % DGER et 17 % D(R)AAF,
- Catégorie C : 5 % DGPE, 1% SG contre 0% DGAL et DGER (effectif < 10) et 7 % D(R)AAF.

Les autres structures (CAB, CGAAER et Enseignement) ne peuvent être comparées du fait de leurs spécificités.

L'Alliance du Trèfle fait remarquer que ces écarts flagrants entre la DGPE/SG et DGAL/DGER/D(R)AAF est en grande partie dû aux consignes données par la DGPE et la SG interdisant la possibilité de demander 3 jours (sauf pour raisons de santé) et limitant l'usage des jours flottants (pour l'échelle direction et sous-directions au SG et 1 jour par mois maximum à la DGPE).

Conformément à l'accord cadre, L'Alliance du Trèfle (ainsi que les autres OS) demande à ce que soit rappelé aux DGPE à la SG que la décision du nombre de jours ainsi que l'usage de jours flottants soit décidé uniquement entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. Il ne doit y avoir aucune consigne donnée par les chefs de services à leur manager pouvant restreindre l'accord à l'échelle de leur structure.

De plus, L'Alliance du Trèfle (ainsi que les autres OS) demande à ce que le prochain bilan détaille aussi le nombre de jours flottants accordés (par sexe, par catégorie et par structure).

La responsable de la MAG à la DGPE confirme que les consignes étaient un maximum de 2 jours fixes par semaine et de 1 jour flottant par mois. Elle précise que cela a été présenté aux syndicats et actés par 2 organisations dont la CFDT.

Concernant le SG, aucune réponse n'a été apportée.

La CFDT demande à ce que les documents de présentation de la DGPE aux syndicats en 2022 soit portés à connaissance du COSUI. A sa connaissance, la CFDT n'a pas participé à de tel échanges, ni validé quoi que ce soit.

Madame RICHARD PEJUS a :

- acté le fait que le prochain bilan comprendra les données sur les jours flottants,
- rappelé que l'année 2022 était encore dans un contexte Covid ayant augmenté le nombre de semaines à 3 jours (mais dans ce cas, toutes les structures étaient concernées...)
- rappelé que le TT est une modalité de travail comme une autre et que cela n'est pas un droit mais une possibilité,
- mentionné qu'une enquête de la Cour des Comptes sur le TT fait apparaître que dans les autres ministères ont est « plutôt » à 2 jours,
- pris note que la DGPE et la SG seront « contents d'apprendre qu'ils ne peuvent pas donner de consignes à leurs managers... » mais qu'elle fera passer le message.

L'Alliance du Trèfle (ainsi que les autres OS) ne prône en aucun cas l'attribution de 3 jours de télétravail par semaine mais demande uniquement à ce que l'agent et son supérieur hiérarchique puisse en avoir le choix, sans être contraint par des consignes ne respectant pas l'accord cadre.

3) Le taux d'équipement des agents en ordinateur et téléphone portables professionnels

Le taux d'équipement en ordinateur portable est de 100 %, excepté dans les établissements d'enseignement (90%), soit une moyenne au MASA de 98 % d'agents équipés.

Le taux d'équipement en téléphone portable professionnel est en moyenne au MASA de 76 %.

Il est rappelé que la dotation d'un téléphone portable professionnel dans le cadre du télétravail n'est pas un droit mais une possibilité si l'agent en a fait la demande.

L'Alliance du Trèfle fait remarquer qu'en plus de ces écarts entre structures, la situation au sein d'un service est aussi très variable. Aucun agent au SSP à Auzeville ayant fait une demande à l'automne dernier n'a été doté d'un téléphone depuis ;

Elle rappelle que le téléphone portable professionnel permet d'exercer son droit à la déconnexion. En effet, une des conditions au TT est d'être joignable par téléphone durant les plages travail mentionnées dans la demande. Or, pour les agents non dotés, le renvoi de la ligne professionnelle se fait sur le téléphone personnel. Dans ce cas, tout appel en dehors des heures travail ne permet pas cette déconnexion (avec un tel pro, on l'éteint...).

Monsieur Jérôme SANTERRE précise que nous allons entrer dans une 3e phase de distribution des téléphones portables à la rentrée. A priori, tout agent ayant fait une demande devrait être doté.

4) L'équipement des télétravailleurs en situation de handicap

Huit personnes ont demandé et obtenu des équipements financés par le MASA à hauteur d'un peu plus de 15 000 €.

L'Alliance du Trèfle se félicite de ce dispositif.

5) Le bilan du versement de l'allocation forfaitaire de télétravail

L'Alliance du Trèfle fait remarquer qu'aucune information n'a été donné aux agents sur le nombre de jours payés en dehors de leur mention succincte sur le bulletin de paye. Elle demande à ce qu'un bilan écrit par agent soit fait une fois par an, comme la notification des primes.

Elle précise que le calendrier prévu dans la note de service 2022-181 du 01/03/22 n'a pas été respecté, rendant peu lisible aux agents les versements.

Enfin, l'Alliance du Trèfle demande quand paraîtra la prochaine note de service pour le paiement de l'allocation en 2023.

Madame RICHARD PEJUS :n'apporte aucune réponse sur l'information des paiements des jours de TT et ajoute que la note de service actuelle n'a pas à être refaite pour 2023 car elle a été réalisée pour être pérenne.

L'Alliance du Trèfle s'étonne de cette réponse concernant la note de service et s'inscrit en faux. Toutes les dates évoquées ne concernent que 2022 et une régularisation prévue en mars 2023 : aucun élément au-delà.

L'administration précise qu'ils ont réceptionné les exports d'Equitime au 30/6/2023 (pour l'AC) mais que ceux-ci sont impossibles à automatiser. Ils doivent être retraités manuellement et par agent ! Ce travail devrait être terminé pour fin juillet, puis être transmis au service paye pour le paiement au réel effectué du premier semestre 2023.

L'Alliance du Trèfle ne peut que regretter les conditions de travail d'agents devant traiter manuellement des informations à cause d'extractions non automatisables fournies par le prestataire Equitime !

6) Le nombre de tiers-lieux professionnels internes et externes

S'agissant des D(R)AAF qui disposent d'une implantation multi-sites, 9 tiers-lieux internes ont été mis à disposition des agents en télétravail relevant de leur site de rattachement.

S'agissant du périmètre de l'AC, il existe une expérimentation d'un tiers-lieu « Espace de Travail des Agents Publics » (ETAP) à la Préfecture de l'Essonne (échange en cours en vue d'un partenariat).

7) Le nombre de demande exprimées pendant la campagne et le taux autorisation de télétravail

Le bilan du MASA fait ressortir un taux d'autorisation :

- pour les femmes, de 100 % pour les A+/A , 99 % pour les B et 97 % pour les C (les seuls refus concernent l'enseignement),
- pour les hommes, entre 99 et 100 % pour les A+/A , 99 % pour les B et 100 % pour les C (les seuls refus concernent l'enseignement et une D(R)AAF),

L'Alliance du Trèfle demande à ce que la future présentation de ces données se fasse en nombre et non en pourcentage arrondis à l'unité supérieure. En effet, elle connaît plusieurs agents A+/A au SG qui ont eu un refus et cela n'apparaît pas dans le graphique.

L'Alliance du Trèfle a tenu à donner un exemple de tentatives de découragement de dépôt d'une demande de 4 jours de TT flottant mensualisé par des agents au SG :

- lors de l'entretien avec le n+1, celui-ci demande à ce que l'agent change sa demande conformément aux consignes orales qu'il a reçu (et non pas parce qu'il y voit un inconvénient) : l'agent refuse.

- suite à son refus, il est convoqué à un entretien avec son n+2 : celui-ci demande à ce que l'agent change sa demande conformément aux consignes orales qu'il a reçu (et non pas parce qu'il y voit un inconvénient) : l'agent refuse.

- suite à son nouveau refus, il est appelé par son chef de service, son n+3 : celui-ci demande à ce que l'agent change sa demande conformément à ses consignes, au motif que la gestion des jours flottants par les managers est trop compliquée et que l'on peut déplacer les jours fixes dans le cadre de la note, donc « c'est comme un flottant ». L'agent refuse et donc le chef de service est obligé de lui notifier par écrit les motifs de son refus précédemment cités.

Dans ces conditions, vécues par un grand nombre d'agents avec leur n+1 ou plus, il n'est pas étonnant d'avoir un taux de refus proche de zéro !

L'Alliance du Trèfle demande à ce que ces pressions inadmissibles vécues par des agents ne se reproduisent plus lors de la prochaine campagne de demande ou modification de télétravail, tant pour les jours flottants que pour les 3 jours. Laissons le binôme agent/supérieur hiérarchique direct décider !

Madame RICHARD PEJUS prend note et précise que la remontée des éléments concernant les autorisations n'est pas assez documentée par faute de temps et de moyen de traitement des demandes papier.

8) Le bilan de la mise à jour des RIALTO et des DUERP

Pour l'AC, le DUERP a été mis à jour et celle du RIALTO est à prévoir. Dans les D(R)AAF, un tiers des RIALTO et DUERP ont été réalisés. Respectivement 7 % et 9 % dans les établissements d'enseignement.

L'Alliance du Trèfle demande quand est prévu la mise à jour du RIALTO en AC et si des modifications peuvent être apportées, comme par exemple les plages fixes à Paris (début à 7h30 au lieu de 8h, ce qui est le cas à Auzeville) ; la Secrétaire Générale ayant indiqué au CSA AC de mai qu'aucune révision n'était prévue du RIALTO AC pour l'heure.

Madame RICHARD PEJUS n'a pas encore de calendrier pour la mise à jour du RIALTO concernant le télétravail et renvoie à la réponse de la SG concernant la modification des plages fixes pour Paris, modifications différentes des ajustements relatifs au TT.

9) La formation des agents et des managers au télétravail

123 agents ont suivi une formation spécifique au télétravail dont 64 encadrants qui ont suivi le module spécifique sur le management à distance et d'équipe hybride.

60% des agents et managers qui ont suivi une formation au télétravail sont affectés en administration centrale.

34 sessions de formations ont été réalisées. 63% des agents ont suivi la formation au 2nd semestre dans le cadre de la campagne de télétravail.

10) Modalités d'application de l'accord

Application directe de l'accord ministériel télétravail par l'ensemble des structures couvertes.

Pour les structures hors accord MASA, les établissements publics d'enseignement agricole du supérieur ainsi que les opérateurs du MASA mettent en œuvre le télétravail en autonomie, par des accords locaux négociés et d'autres par notes de service :

- 4 accords locaux signés à l'unanimité par les OS représentatives (ANSES, ASP, IFCE, ONF)
- 9 notes de service présentées en CT d'établissement (BSA, CNPF, ENSFEA, ENSP, ENVT, FranceAgriMer, INAO, Infoma, Institut Agro).

Perspectives d'évolution

Dans le cadre des travaux de convergences RH pour les SGCD, Madame RICHARD PEJUS évoque une réflexion en cours (résultats 2e semestre 2023) sur la mise en place d'un forfait permettant de simplifier les déclarations des structures et de fluidifier les calendriers de paiement.

La mise en place d'une téléprocédure visant à entièrement dématérialiser la demande de télétravail en administration centrale est à l'étude pour application en 2024. Cela facilitera le travail des SRH, assurera une traçabilité des demandes et des refus, ainsi que l'élaboration du bilan.

Le rapport social unique (RSU) consolidera les données relatives au télétravail grâce à une évolution du SIRH devant être réalisée d'ici le mois de juin 2023.

Toutes les fiches de postes doivent intégrer la mention relative au télétravail.

Le SRH présente un tableau de bord des actions restant à mener :

- Poursuivre la réflexion sur le développement des tiers-lieux internes et externes.
- Intégrer un volet « bilan télétravail » au sein du compte-rendu d'entretien professionnel : des travaux interministériels sont en cours afin de mettre en œuvre ce chantier.
- Poursuivre la mise à jour des RIALTO et des DUERP.
- Mettre en place une téléprocédure pour la demande de TT.

