



Réunion du CTSD DU 12/05/2022

L'ordre du jour principal de ce CTSD était l'examen du projet de charte télétravail, pour avis. Après une discussion d'une matinée en groupe de travail, la direction attendait que les élu.es se prononcent sur le projet à peine modifié.

Cependant, comme nous l'avions déjà exprimé dans notre déclaration préalable pour le CTSD du 31 mars lors duquel le télétravail n'avait pas pu être discuté faute de temps, **le projet proposé par la direction nous apparaissait bien en deçà de ce que nous pouvions attendre**, après plus de 2 ans de COVID et la signature de l'accord national du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. **Il n'était donc pas question pour les élu.es CGT-SUD de s'en tenir là et de donner un avis, sans plus de discussions**, permettant ainsi à la direction d'appliquer un texte largement défavorable pour les agent.es et contraire en bien des points à l'accord national.

Nous avons donc bataillé **SEUL.ES (en effet seul.es la CGT et SUD ont fait part de revendications sur ce projet, reprises dans notre déclaration préalable)**, durant plus de 3h, face à une direction peu disposée à négocier et nous avons finalement arraché quelques avancées significatives bien qu'insuffisantes à notre sens.



En réponse à notre déclaration préalable, Mme NOTTER a réaffirmé que la grande flexibilité « accordée » pendant la crise COVID devait prendre fin.

1. Projet de Règlement Intérieur :

Lors du CTSD de mars nous n'avions pas terminé d'examiner la liste des revendications présentées par CGT-SUD. Nous avons donc continué la discussion sur ces sujets.

Ajout d'un point sur les sorties anticipées ou arrivées retardées : veille de fête, rentrée scolaire

Sur la rentrée scolaire, ce point étant prévu par circulaire ministérielle, l'attribution de facilités horaires pour les responsables légaux d'enfants scolarisés dans un établissement d'enseignement préélémentaire, élémentaire et en 6^{ème} n'a pas fait débat.

Concernant le départ anticipé la veille de fête en revanche, conformément à la réponse de Mme NOTTER lors de notre interpellation pour les fêtes de fin d'année 2021, nous avons eu une fin de non-recevoir : d'après la direction cette disposition n'existe plus et n'a plus lieu d'être depuis les 35h et l'aménagement du temps de travail : nous avons les plages fixes les plus petites possibles, la vie privée va prendre le pas sur la vie professionnelle et il ne faut pas oublier que nous sommes un service public...

La direction une fois de plus fait preuve de mesure dans ses propos et refuse une petite souplesse qui ne coûte rien à l'administration puisque le déficit horaire est comblé par les agent.es. Nous déplorons que les agent.es perdent cette facilité, bien appréciable par ces temps festifs surchargés en termes d'organisation. Le RI de la

DDETS69 voté en février 2022 inclut bien cette disposition propice à une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Ajout de la liste des ASA et des congés + dispositions sur le don de jours de repos

Les agent.es ne connaissent pas toujours leurs droits en matière d'Autorisation Spéciale d'Absence et congés. Nous demandons donc à ce que ceux-ci soient listés dans le règlement intérieur.

La direction accepte : **une fiche spécifique sera faite sur les ASA et celles-ci seront listées dans le règlement intérieur.**

⇒ **Vote sur le règlement intérieur : les élu.es CGT SUD se sont abstenus** dans la mesure où une partie de nos revendications n'ont pas été entendues, alors même que certaines auraient pu constituer des avancées sans désorganiser le travail.

2. Charte télétravail

Sur ce sujet, nous étions déterminé.es à quitter la séance si la direction ne se montrait pas disposée à négocier.

Le projet présenté par la direction nous apparaissait beaucoup trop contraignant et non conforme à l'accord cadre de juillet 2021.

Ainsi le projet posait comme principes :

- Des **conditions restrictives pour être éligibles au télétravail**, liées à la personne de l'agent.es et non pas seulement aux tâches télétravaillables (autonomie de l'agent.e entendue dans un sens très exigeant) et au lieu du télétravail : pouvoir rejoindre son lieu d'affectation dans des délais raisonnables en cas de nécessité de service.
- Jours de **télétravail fixes principalement**.
- Possibilité d'avoir un contingent de **jours flottants, pour une certaine catégorie d'agent.es** uniquement et **dans la limite de 24 jours par an**.
- Télétravail **par journées entières uniquement**.
- Modification ponctuelle des jours de télétravail à la demande uniquement de l'administration** (Modification à la demande de l'agent.e seulement si circonstances exceptionnelles). Alors que l'accord fonction publique prévoit : « Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. »
- Délai de prévenance de 5 jours** pour poser les jours flottants.
- Jours de télétravail décomptés forfaitairement** : pas de décompte des heures.
- L'**instruction** de la demande de télétravail est faite **par le.la chef.fe de service** : pas de contrôle de la direction et d'uniformisation sur les critères appliqués.



La direction insiste sur le fait qu'il s'agit d'une période d'expérimentation, pendant 6 mois, et que l'on verra ensuite ce qui pourra être modifié ou non. Manifestement **aucun bilan n'est tiré de la longue période de télétravail que nous venons de traverser.**

Nous contestons la rigidification à l'extrême des règles alors que les agent.es ont été remerciés, y compris par les ministres de tutelle, pour leur investissement et la qualité de leur (sur)travail pendant le COVID. Le seul argument avancé est « nous ne sommes plus en période de crise, nous devons revenir à un système pérenne ».

-Question des jours flottants :

Nous insistons en premier lieu **pour que ceux-ci soient ouverts à tous.tes et surtout pour qu'ils soient a minima plus nombreux**. Nous argumentons sur le fait que la souplesse permet aux agent.es d'adapter le télétravail à leurs contraintes professionnelles et qu'ainsi tout le monde est gagnant. Mais là encore, la direction nous répond que nous ne sommes plus en période de crise et qu'« Il faut se mettre à la place des chef.fes de service qui ne savent plus où sont les agents » !

Bien évidemment nous réfutons cette affirmation d'une mauvaise foi manifeste et peu flatteuse par ailleurs pour les chef.fes de service...

Nous demandons à ce que le nombre de jours flottants soit a minima porté à l'équivalent d'un jour par semaine de travail, soit 43 jours. La directrice finit par accepter cette proposition.

Le délai de prévenance pour poser ces jours est également ramené à 2 jours (au lieu de 5) pour être en cohérence avec le délai fixé pour poser un jour de congé.

En revanche, la direction ne souhaite pas ouvrir le bénéfice de ces jours flottants à tou.tes les agent.es et reste sur la formulation remaniée suite au groupe de travail « Le télétravail en jours flottants est réservé aux agents qui ont une activité dont la programmation n'est pas toujours possible (réunions, contrôles...). ».

-Critère de l'autonomie

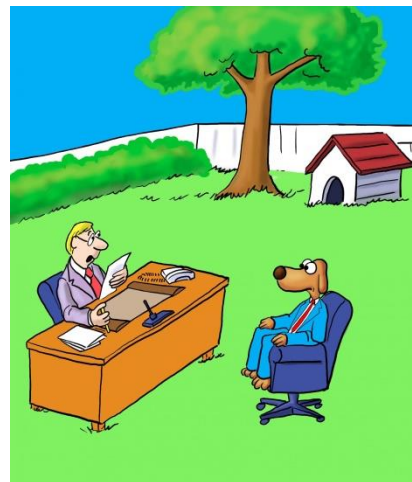
L'autonomie est inscrite comme critère d'éligibilité au télétravail, nous insistons sur le fait que la définition qui en est donnée est trop exigeante et précise, et pourrait permettre de motiver des refus sur des arguments très subjectifs. Pour la direction, bien au contraire, cette définition protège l'agent.e ! En quoi ? Nous n'en saurons pas plus et nous constatons une nouvelle fois que nous ne parlons pas le même langage.

-Question des ½ journées de télétravail :

Le projet prévoit que «**Le télétravail s'exécute par journée de travail entière** et par exception par demi-journée lorsque les agents bénéficient d'un temps partiel comprenant des demi-journées ». **Nous ne comprenons pas cette restriction**. Une discussion longue là encore s'engage, lors de laquelle nous mettons en avant notamment les situations de déplacement en extérieur sur la demi-journée (contrôle, réunion...) et pour lesquelles il peut être plus pratique pour les agent.es d'exécuter l'autre demi-journée en télétravail plutôt que de se rendre au travail. **La directrice finit par accorder la possibilité de positionner une demi-journée de télétravail flottant uniquement « dans le prolongement d'un déplacement ».** **Elle refuse en revanche catégoriquement la demi-journée de télétravail pour compléter une demi-journée de congé** : « la vie personnelle va bientôt prendre le pas sur la vie professionnelle ». Nous déplorons ce positionnement de principe qui démontre une vraie suspicion envers les agent.es et qui place la vie personnelle comme déconnectée de la vie professionnelle et inversement, en particulier pour les familles monoparentales et les femmes.

- Lieu du télétravail et possibilité de télétravailler sur différents lieux

Discussion une nouvelle fois surréaliste. Nous mettons en avant l'accord fonction publique de juillet 2021 qui prévoit explicitement la possibilité de télétravailler sur différents lieux. Et nous en profitons également pour revenir sur le point noté comme **condition d'éligibilité du télétravail** : « **Pouvoir rejoindre son lieu d'affectation dans des délais raisonnables en cas de nécessité de service** ». Ce point est **clairement contraire à l'accord de juillet 2021** qui prévoit un délai de prévenance à respecter pour faire revenir un agent au bureau lors d'un jour prévu de télétravail. Mais la direction n'en démord pas : la directrice tient absolument à affirmer qu'elle est en droit de demander, à tout moment, à un agent de revenir au bureau, en cas de nécessité. Elle admet que ces nécessités sont forcément des situations plus que marginales mais pour elle cela justifie quand même de poser un principe global de distance à respecter pour le lieu de télétravail. Tout en restant très floue sur ce que serait la distance (ou délai) raisonnable, ce qui peut ainsi permettre des appréciations très inégalitaires selon les chef.fes de service. Mme NOTTER affirme cependant, à titre d'exemple, qu'elle refuserait le télétravail à quelqu'un qui déclarerait habiter à Toulouse.



Le principe d'avoir plusieurs lieux possibles de télétravail est acté mais avec la limitation « floue » apportée sur ceux qui seraient ou non à une distance acceptable.

-Télétravail des aidants familiaux

Nous demandons à ce qu'il soit possible **pour les aidant.es familiaux de bénéficier de plus de 3 jours de télétravail**, conformément à l'accord fonction publique. **Difficile pour la direction de contester un tel argument** en relevant notamment du ministère du travail et du ministère des solidarités, mais elle décide toutefois d'ajouter que **cela sera accordé uniquement sous réserve de présentation de justificatifs** (au cas où un.e agent.e aurait l'idée de s'inventer une vie de proche aidant.e ? suspicion, quand tu nous tiens ...).

-Décompte du temps de travail



Nous ne sommes pas revenu.es (faute de temps et d'énergie disponible après 3h de négociations houleuses) sur la question du **décompte du temps de travail**, déjà abordée lors des discussions sur le RI et lors du groupe de travail et qui a fait l'objet d'un **refus catégorique de la direction**, là encore en totale contradiction avec les textes nationaux qui prévoient : « Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause **et à la comptabilisation du temps de travail** s'appliquent au télétravail ainsi que celles relatives au forfait jours ».

⇒Lors du vote, les élu.es CGT-SUD se sont abstenus sur le projet tel que modifié, considérant que les avancées obtenues ne sont pas suffisantes et que les négociations ne se sont pas tenues dans de bonnes conditions ; elles étaient biaisées dès le départ du fait que la direction se montre clairement hostile au principe du télétravail et assume de ne pas appliquer toutes les dispositions de l'accord cadre, préférant en cela des décisions locales et arbitraires.

3. Présentation de la procédure mise en place pour les demandes de télétravail

Les demandes se feront sur « démarches simplifiées » (procédure en ligne).

A l'occasion de la présentation, nous sommes revenu.es sur les éléments d'information à fournir pour les demandes, comme le temps de trajet, le mode de transport, la motivation : le télétravail étant aujourd'hui un droit, ces informations ne doivent pas être des critères pris en compte pour accepter ou refuser le télétravail. Nous avons demandé à ce qu'ils soient enlevés du formulaire de demande. La direction refuse en mettant en avant que, s'agissant du temps de trajet et du mode de transport, ils peuvent servir de critères d'arbitrage si le chef.fe de service doit départager des agent.es demandant les mêmes jours de télétravail par exemple, alors qu'une présence minimale au bureau est nécessaire.

Sur la motivation, la direction n'a même pas cherché à argumenter : elle refuse catégoriquement de supprimer le champ, mais précise que l'agent.e peut inscrire simplement : « c'est mon droit »... La secrétaire générale a tout de même affirmé :

« Il faut bien motiver. A un moment, la question se posera de refuser en raison de la motivation. » ... Ah bon ?? Comme quoi, rien n'existe jamais par hasard...



Nous resterons très vigilant.es sur les décisions qui seront prises suite aux demandes présentées par les agent.es et nous vous invitons, si vous vous voyez opposer un refus (soit refus total, soit refus sur les modalités demandées), à nous saisir immédiatement sur ces questions. La direction n'a eu de cesse de nous affirmer que nous pinaillions sur des détails alors que les demandes de télétravail ne poseront pas de problèmes. Nous espérons donc que cela se vérifiera !

La campagne devrait être déployée en septembre, pour une mise en place au plus tard au 1^{er} janvier 2023. En attendant, nous continuons d'appliquer le « télétravail covid » qui « fonctionne bien », dicit la direction en fin de réunion ! Mais alors pourquoi mettre en place un système plus rigide ?

Nous avons demandé à ce que d'ici septembre, une information soit faite aux agent.es, mais surtout que des consignes claires soient données aux chef.fes de service qui devront instruire les demandes.

4. Point d'info sur l'allocation télétravail :

Cette allocation est due depuis le **01/09/2021** et versée au réel (en fonction des saisies télétravail dans kelio).

Depuis le début d'année le ministère demande aux services de faire une prévision pour payer par trimestre. Comme aujourd'hui on n'a toujours pas de conventions de télétravail à la DREETS ; il est difficile de connaître avec certitude le nombre de jours de télétravail pour les agent.es à l'avance : la direction procède donc à une projection en fonction de ce qui s'est passé entre février et mars. Une régularisation interviendra au 4ème trimestre, sur la paie de décembre.



5. Points divers

-Concernant la **campagne avancement**, nous demandons quand est-ce que nous serons informé.es des agent.es proposés. **La direction répond qu'elle attend la validation de la DRH nationale.** Les agent.es qui sont sur la liste complémentaire et qui ne seront pas retenus seront de nouveau proposés l'an prochain.

Beaucoup de retard a été pris sur cette campagne (qui aurait dû avoir lieu en novembre 2021) et les délais imposés par le national étaient beaucoup trop courts ; ce qui a obligé les agent.es du service RH à travailler dans l'urgence et à faire beaucoup d'heures.

La campagne relative au Complément Indemnitaire Annuel va bientôt commencer.

-**Action sociale** : nous avons interrogé la direction sur les raisons du **retard de paiement des dossiers 2021** (nous avons eu beaucoup de signalements des agent.es dans les différents DDETS de la région).

La direction a confirmé ce retard dû selon elle à la combinaison de plusieurs facteurs. Il y a eu un afflux de dossiers au dernier trimestre (les dossiers sont transmis par les SGC). 2 vacataires ont été recrutés mais n'ont pas terminé leur contrat et les dossiers n'ont pas pu être tous traités avant la fin de gestion. Les crédits 2022 sont arrivés avec retard (fin février au lieu de fin janvier). Beaucoup des dossiers se sont avérés non complets.

Engagement de la direction : priorisation des dossiers de parents d'enfants handicapés, embauche d'un intérimaire, les 50 dossiers non traités (sur 128) vont être dispatchés à tous les agent.es du service afin que tout soit payé à fin mai. Pour l'an prochain, la DREETS va faire un retour d'expérience avec les SGC et va les former pour que les saisies soient faites correctement dans le logiciel afin qu'il n'y ait pas de nouveaux retards.

Les 2 postes vacants actuellement à Clermont au service RH vont être ouverts : l'un l'est déjà. Pour le second, la décision doit être prise de le positionner à Clermont ou à Lyon avant de l'ouvrir.

N'hésitez pas à saisir vos représentant.es pour toute problématique ou toute question.

Vous pouvez nous écrire aux adresses suivantes :

ara.syndicat-cgt@dreets.gouv.fr

ara.syndicat-sud@dreets.gouv.fr

Vos représentants CGT-SUD : Alexandra Abadie, Bernard Branche, Arnaud Calvi, Bruno Defer, Florence Dufour, Vincent Forrler, Stéphanie Giroud, Christine Jakse, Akila Sassi et Isabelle Thomachot