



Réunion du 23 mai 2022 de lancement de la négociation portant sur la QVT/droit à la déconnexion au sein du pôle ministériel

L'accord Fonction Publique du 13 juillet 2021 sur le télétravail consacre dans son point 5 le droit à la déconnexion.

Il indique plus particulièrement : « Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessité de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. Les signataires (de l'accord Fonction publique sur le télétravail) consacrent ce droit à la déconnexion qui doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. C'est le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif les respects des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité.

L'effectivité du droit à la déconnexion et donc du respect des temps de repos est un élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents mais également le bon fonctionnement des services. Garantir le droit à la déconnexion suppose notamment d'établir des principes et des règles dans le cadre du dialogue social et de sensibiliser et de former les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres. Un plan d'action peut utilement être adopté dans le cadre du dialogue social de proximité, afin de fixer par exemple :

- Les modalités (contenu, durée, publics cibles) de la formation au bon usage des outils numériques ;
- Les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques ;
- Les modalités d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents ;
- Les modalités visant à assurer une complète information des agents du dispositif mis en œuvre ;
- Les modalités de suivi.

Au-delà des pratiques individuelles, les conditions et la charge de travail sont en effet des facteurs à prendre en compte dans l'exercice de ce droit. Une organisation de travail qui s'appuie sur le dialogue professionnel et la participation des agents publics contribuera favorablement à l'effectivité du droit à la déconnexion (...) ».

L'accord ministériel du 23 février 2022 rappelle quant à lui en son article 9 que « ...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. La charte des temps doit préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion en situation de télétravail. En outre, les chartes des temps doivent porter notamment sur les thèmes suivants : tenue des réunions, usages de la messagerie, rôle du manager.

Le droit à la déconnexion est défini comme la mise en place de « dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. » C'est un droit pour tous les agents, en situation de télétravail ou non.

Afin de garantir l'effectivité de ce droit à la déconnexion, des mesures techniques seront prises telles que la possibilité pour les agents de différer les envois de courriers électroniques pour qu'ils soient reçus pendant les heures ouvrables du destinataire et un message d'alerte sera généré automatiquement en cas d'émission de messages en dehors de ces heures.

Ce droit à la déconnexion 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.

Une négociation relative à la qualité de vie au travail intégrant la question du droit à la déconnexion sera ouverte au second trimestre 2022 pour une échéance prévisionnelle fin 2022. »

Au-delà des dispositions relatives au droit à la déconnexion, l'accord pourra porter sur des points relatifs à l'amélioration de la QVT s'inspirant des résultats du baromètre social ministériel conduit mi-2021, et préparer la perspective du lancement d'une nouvelle session du baromètre social en 2023.

1. *Objet de la présente négociation ministérielle*

Les enjeux de cette négociation portent, en déclinaison de l'accord ministériel et pour s'inscrire dans le calendrier prévu, sur :

- Les mesures afférentes au droit à la déconnexion
- Des volets complémentaires contribuant à la QVT.

L'accord sera applicable à l'ensemble des services relevant du pôle ministériel, hors DGAC et hors DDI dont l'organisation du travail est du ressort du Ministère de l'Intérieur. Chaque établissement public administratif sous tutelle principale du pôle ministériel sera invité, dans le respect de l'autonomie administrative et financière dont il bénéficie, et dans le cadre de ses instances de gouvernance et de dialogue social, à concerter ou négocier selon l'approche qui apparaîtra la plus efficace à ses instances, un protocole ou plan d'action adapté à ses spécificités et cohérent avec l'accord ministériel.

L'accord ministériel décliné à partir de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 et de l'accord ministériel sur le télétravail ne pourra comporter des dispositions qui soient contraires à l'accord-cadre ou être incomplet sur certains points de l'accord-cadre. Il ne peut être que « mieux disant ».

2. *Cadre réglementaire en vigueur*

Ce cadre renvoie aux textes suivants :

- Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.
- Loi n°2012-347 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (article 133).
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature amené à évoluer pour la mise en œuvre des dispositions prévus par l'accord-cadre.
L'accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021.
- Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 et arrêté du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
- Accords Fonction publique du 13 juillet 2021 et accord ministériel du 23 février 2022 sur le télétravail

3. Composition de l'instance de négociation

Les groupes de travail seront constitués, avec un souci de continuité, de représentants du Secrétariat Général-Direction des ressources humaines, et de représentants des organisations syndicales du CTM.

Dans le cadre de la négociation, des experts pourront être invités à participer régulièrement ou ponctuellement aux groupes de travail en fonction des besoins - par exemple d'autres services du Secrétariat Général (SNUM, représentants de services concernés ou autres experts...).

4. Modalités et périmètre de la négociation

L'ordonnance du 17 février 2021 précitée relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique constituera le cadre de la négociation ainsi que le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

Cette négociation sera conduite par le Directeur des ressources humaines.

Les travaux pourront se dérouler en présentiel ou en visioconférence. Les documents de travail seront communiqués au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Un relevé de conclusions synthétique sera réalisé à l'issue de chaque réunion.

Un espace partagé sera ouvert sur une plateforme collaborative et permettra de déposer des documents. Il permettra aux organisations syndicales de déposer leurs contributions écrites sur ce support.

Le périmètre de l'accord concernera les agents fonctionnaires, contractuels, ouvriers des parcs et ateliers (OPA). Les apprentis et stagiaires ne sont pas exclus du champ du fait de leur statut, les modalités leur étant applicables étant à examiner en lien avec leur établissement de formation, le cas échéant.

5. Calendrier et modalités d'organisation des négociations

L'objectif est d'aboutir à un accord avant les élections professionnelles de décembre 2022, à l'issue de la réunion de lancement suivie de 4 réunions préalables de travail.

Programmation et contenu du calendrier de travail :

- **23 mai 2022** : réunion de lancement de la négociation, cette réunion étant consacrée au calage de la méthode de négociation et à l'écoute des attentes des organisations syndicales ;
Retour de contributions écrites des organisations syndicales d'ici au 10 juin au soir pour prise en compte dans la v1 de l'avant-projet examinée le 27 juin
- 27 juin 2022 (matin) : sur la base d'un avant-projet global, cette séance portera plus particulièrement sur la relecture de la partie relative au « droit à la déconnexion »
- 13 juillet 2022 (matin) : fin de la relecture de la partie « droit de la déconnexion (si besoin) et relecture du reste du projet d'accord
- 16 septembre 2022 (matin) : première relecture d'ensemble de l'avant-projet
- 3 octobre 2022 (après-midi) : seconde relecture d'ensemble de l'avant-projet intégrant des amendements suite aux séances précédentes puis transmission aux organisations syndicales d'une version finale de l'accord
- **Signature mi-novembre**