



## Comité sur le télétravail et travail à distance

23 nov 2021

### Un échange a lieu sur l'officialisation des demandes

=> **Attention ! seule une demande formelle entraîne une décision** sur le télétravail. Elle est envoyée vers la hiérarchie et le pôle ARH (pour un suivi en cas de refus hiérarchique).

=> Et seule une décision sur le télétravail peut ouvrir le droit aux 2,5 € d'indemnisation par jour ; ce forfait télétravail a été négocié cet été entre la ministre de la Fonction Publique et les neufs syndicats représentatifs de la Fonction Publique.

=> **les décisions sur le télétravail déjà données vont être prolongées automatiquement**, pas d'inquiétude.

### Quelques chiffres

En liminaire la DRH rappelle quelques chiffres : avant le début de la crise sanitaire, il y avait 200 à 300 télétravailleurs, 317 en 2019 précisément. Aujourd'hui, Météo-France arrive à 1160.

Les pourcentages de télétravailleurs sont très variables selon les services, 15 % dans des DIR Outre-Mer, jusqu'à 75 % à la DCSC. Dans les DIR métropolitaines, on est aux environs de 30 %, tandis que dans les directions thématiques, c'est 47 % et même 55 % à la DG.

50 % des femmes demandent du télétravail dans notre Etablissement, c'est 30 % pour les hommes.

Plus de 90 % des télétravailleurs sont des agents en « HB ». Seulement 8 % sont en service posté, et pour la moitié d'entre eux en régime forfaitaire (20 jours par an au gré de l'agent, cf page 2).

Concernant la quotité de télétravail, 20 % prennent 1 jour, 37 % deux jours, 20 % sur 3 jours.

18 % (210 agents) sont des télétravailleurs ponctuels (cf. haut de page 2).

### Le forfait télétravail se met en place

Ce forfait sera versé par trimestre. Il est fonction du nombre de jours télétravaillé. Comptabiliser les jours ne semble pas si simple : les gabarits Pegase sont « écrasés » si l'agent en télétravail badge. Pegase ne paraît pas adapté ; la DSI propose d'utiliser l'agenda Zimbra, en attendant un outil RH.

### 1°) Le guide technique sur le télétravail a été passé en revue

La CFDT-Météo regrette qu'à aucun moment, il ne soit fait mention de la particularité des travailleurs à distance, notamment ceux impactés par la restructuration. Nous souhaiterions, qu'au même titre que les femmes enceintes ou proches aidants, ils puissent bénéficier, par dérogation, de plus de 3 jours de télétravail (2 jours de présence par semaine sont actuellement obligatoires sur site). Ces autorisations viseraient prioritairement les « restructurés » : le DRH est sensible à la demande mais craint que juridiquement ce ne soit pas possible. « *Cela sera regardé* » dit-il.

Afin de préserver la cohésion d'équipe, la CFDT-Météo est favorable à ce que **le principe de journées de partage d'informations fasse l'objet d'une concertation dans le cadre du dialogue social local**. Il faut définir un rythme au cas par cas (hebdomadaire, bi-mensuel, mensuel...). La CFDT-Météo ne souhaite pas qu'une journée de présence obligatoire hebdomadaire sur site soit imposée par le Guide Technique. Obliger à venir sur site une fois par semaine ne sera de toute façon pas possible pour des agents en travail à distance – à plusieurs centaines de km parfois –.

En dehors du télétravail régulier, des modalités de « *télétravail ponctuel* » sont prévues, sur l'année. Les deux sont cumulables mais avec la contrainte de respecter les 2 jours de présence obligatoire sur site. Ce dispositif s'applique à la demande de l'agent sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique de l'agent, par écrit avec copie à la DRH.

Météo-France fixe à 20 le nombre maximal de jours de « *télétravail ponctuel* » par an.

### 1-1 on assiste à des simplifications de procédures :

Jusqu'à maintenant, 5 avis étaient demandés avant d'autoriser le télétravail.

**Désormais, il n'y aura plus qu'un avis : celui du supérieur hiérarchique.**

Les agents pourront toutefois demander à avoir des avis du médecin du travail et de l'assistant.

La CFDT a demandé à ce que le Guide Technique préconise que les agents initient un dialogue avec les assistants(es) de prévention.

De plus, **les décisions vont être prises pour trois ans.**

Les décisions qui ont été émises récemment vont être prolongées en fin d'année ou en début d'année prochaine : tous les concernés vont donc recevoir automatiquement de nouvelles décisions.

### 1-2 des précisions sont apportées sur le matériel :

La CFDT-Météo a rappelé qu'un téléphone portable (ou une carte SIM sur demande de l'agent) fait partie des attributions automatiques de matériel. C'est inscrit dans le Guide Technique.

Par ailleurs, la DSI précise qu'aujourd'hui, en plus du PC portable, un écran additionnel est prévu pour les télétravailleurs. C'est nouveau et du coup, les anciens télétravailleurs doivent attendre le renouvellement de leur matériel pour disposer de cet écran.

## 2°) Le guide sur le Travail à Distance (TAD) a été passé en revue

### 2-1 : L'option TAD nous paraît absente des postes de la dernière CAP d'automne

La CFDT-Météo a déploré que le nombre de postes ouvert en travail à distance soit infime (un ou deux seulement). Pour nous, cela entraîne un manque d'attractivité des régions, car il est difficile pour un agent de s'y projeter pour toute une carrière. Pour preuve, on constate des problèmes récurrents pour remplir les tours de service prévu vu le manque de candidat.

Nous allons insister sur ce point lors des prochaines semaines : la période actuelle doit encore permettre des ouvertures de poste en travail à distance.

Le directeur général adjoint (DSR/D) se montre assez réservé sur ce sujet, en raison des difficultés que ce type d'organisation entraîne (en terme de management et d'animation des équipes notamment), mais aussi du fait qu'il a constaté des dérives sur les demandes.

Pour nous CFDT-Météo, cela doit être discuté. Comme sur le sujet télétravail, nous pensons aux agents ayant subi des « restructurations » ainsi qu'aux régions. Car une double peine se profile, avec la mise en place des nouvelles mobilités et des CV obligatoires, les agents des régions demandant du « TAD » s'ils ne veulent pas déménager sur Toulouse, pourraient se voir refuser les postes !

### 2-2 : selon nous, il serait possible de fusionner les formations TAD et télétravail

Certains agents sont à la fois télétravailleurs et travailleurs à distance ; ils se voient contraints de suivre deux formations assez similaires. Selon nous, par souci d'économie pour tous, on pourrait fusionner ces 2 formations. Il n'en resterait plus qu'une seule au cours de laquelle on soulignerait les points communs et les différences entre « TAD » et « télétravail ».

La DRH va y réfléchir mais se montre à ce stade assez réservée, considérant que les formations sont différentes.