

<b>Objet de la réunion</b>	<b>Réunion de la commission consultative paritaire du mardi 15 juin 2021</b>
<b>Participants</b>	<b>Les représentants de l'institution : Olivier Challan Belval, Frédérique Fériaud et Béatrice Gaudray</b>  <b>Les représentants du personnel : Franck Delaunay et Alexandre Rodrigues</b>
<b>Secrétaire de séance</b>	<b>Béatrice Gaudray</b>
<b>Rédacteur</b>	<b>Pierre-Laurent Holleville</b>
<b>Diffusion</b>	<b>MNE</b>

*Début de la réunion à 11h00*

## ORDRE du JOUR

### 1. Révision de la convention relative au télétravail

Les représentants de l'institution précisent tout d'abord que la nouvelle convention relative au télétravail sera applicable lorsque la situation sanitaire le permettra. La date aujourd'hui prévue est le 1<sup>er</sup> septembre 2021, mais ceci pourra évoluer en fonction de la situation sanitaire.

En guise de préambule, il est fait un bref rappel de l'évolution du télétravail au sein du MNE. Il est notamment rappelé que, lors de la mise en place de la première convention, il avait été décidé d'autoriser le télétravail un jour par semaine, pour les agents volontaires ayant au moins un an d'ancienneté. Dans ce cadre, les jours autorisés sont le mardi, mercredi et jeudi, étant précisé que le télétravail n'est pas possible lorsque des enfants de moins de 16 ans sont présents au domicile. L'indemnité de télétravail est fixée à 7,60 euros par mois.

La nouvelle convention de télétravail comprend des différences notables. L'ancienneté minimum pour bénéficier du télétravail y est abaissée à six mois. De plus, il est prévu d'autoriser jusqu'à deux jours de télétravail par semaine, sauf pour certaines fonctions (encadrement, assistantes) pour lesquelles, en raison des contraintes inhérentes au poste, seul un jour serait autorisé. L'indemnité passerait à 15,20 euros par mois pour les personnes qui télétravailleraient deux jours.

Cette présentation générale ayant été faite, il est rappelé que le projet de convention a été transmis aux représentants du personnel, qui ont eux-mêmes transmis plusieurs questions à son sujet. D'un commun accord, il est décidé de passer à l'examen de ces questions.

## 2. Questions diverses

Avant de commencer l'examen des questions, les représentants du personnel précisent que celles-ci sont issues d'une consultation menée auprès des collaborateurs ; il s'agit des questions les plus fréquemment posées.

### a) Éligibilité des nouveaux arrivants

Les représentants du personnel indiquent qu'avoir abaissé le délai d'ancienneté d'un an à six mois est une avancée appréciable ; ils souhaiteraient néanmoins savoir si une période de trois mois ne pourrait pas être envisagée.

Les représentants de l'institution indiquent que le délai pour l'éligibilité a été fixé au terme de la fin du renouvellement de la période d'essai (d'une durée de trois mois, renouvelable une fois). En effet, la présence sur site est préférable pendant cette période probatoire, pour découvrir les collègues et l'environnement de travail, et ce même si le télétravail ne concerne que quelques jours par semaine.

Si les nouvelles règles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre comme prévu, et qu'à cette date des collaborateurs sont présents depuis moins de six mois, il est entendu qu'il ne leur sera pas demandé d'abandonner le télétravail, étant donné qu'ils télétravaillent actuellement deux jours par semaine.

Des aménagements à cette règle seront envisageables dans des cas particuliers. Si le chef de service estime que la demande du nouvel arrivant est recevable du fait de l'autonomie dont il fait preuve et de la compréhension qu'il a des dossiers, il pourra l'autoriser à télétravailler avant le terme des six mois de la période d'essai.

### b) Le télétravail le lundi et le vendredi

Les représentants du personnel souhaitent savoir pourquoi il n'a pas été décidé de permettre le télétravail les lundi et vendredi.

Les représentants de l'institution précisent qu'ils souhaitent que tous les agents soient présents deux jours par semaine en même temps, afin de permettre les échanges, les points et les réunions. Ils ajoutent que le choix du lundi et vendredi a été fait en raison de la proximité du weekend ; ainsi, tous les agents débutent et terminent leur semaine de travail au MNE.

S'il est demandé à un agent d'être présent un jour qui est normalement dédié au télétravail, il pourra le reporter le vendredi ou le lundi s'il ne peut le reporter sur le 3<sup>ème</sup> jour autorisé, sur accord du chef de service.

Pour conclure, les représentants de l'institution soulignent qu'il y aura une forme de souplesse dans l'interprétation des cas particuliers, mais que la convention de télétravail doit fixer les règles générales.

### c) Le télétravail le mercredi pour les agents avec enfants

Les représentants du personnel souhaiteraient avoir la confirmation qu'un agent avec un enfant de moins de 14 ans pourra désormais télé-travailler le mercredi s'il prouve que son enfant n'est pas sur le lieu de télétravail.

Il est confirmé que la règle actuelle va évoluer : un agent parent d'un enfant de moins de 14 ans pourra télétravailler à la condition de fournir une attestation sur l'honneur indiquant le mode de garde de l'enfant.

De plus, une attestation d'assurance sera demandée, et les agents devront préciser à quelle adresse s'effectuera le télétravail.

d) Possibilité pour les agents d'encadrement et du Pôle Appui à la médiation d'avoir deux jours de télétravail

Les représentants du personnel s'interrogent sur la restriction concernant les agents ayant des fonctions d'encadrement et les agents du Pôle appui à la médiation.

Les représentants de l'institution indiquent qu'il est important que la personne qui encadre une équipe soit présente au maximum et, même si nous n'avons pas pu faire différemment pendant la période de pandémie, ils précisent qu'il est important que l'encadrant de proximité soit présent physiquement auprès de son équipe. Il pourra donc télétravailler un jour par semaine.

Concernant le Pôle appui à la médiation, il y a deux cas de figure. Les analystes pourront télétravailler deux jours par semaine. En revanche, les assistantes télétravailleront un jour par semaine pour une question d'organisation du travail : après vérification auprès de la Cheffe du pôle appui à la médiation, la répartition des tâches sur site doit se faire *a minima* avec 2 personnes sur site, en raison des tâches à effectuer (prise des appels téléphoniques, traitement du courrier entrant, numérisation des pièces).

e) Possibilité pour chaque agent de choisir les jours télé-travaillés

Les représentants du personnel souhaiteraient savoir si les agents auront la possibilité de choisir les jours qu'ils télétravailleront dans la semaine, ou si ces jours leur seront imposés.

Il est précisé en réponse que l'agent émettra via un formulaire son souhait de jours télétravaillables. En fonction de l'organisation du service, le chef de service répartira les effectifs sur les trois jours télétravaillables du mardi au jeudi.

Ainsi, l'agent pourra émettre un souhait mais c'est l'organisation du service qui déterminera la décision finale du chef de service.

f) À propos de la règle supprimant la journée de télétravail lors de la prise d'une journée de congé dans la semaine

Les représentants du personnel indiquent qu'il existe une ambiguïté à ce sujet dans la convention.

Les représentants de l'institution indiquent que la règle va être reformulée pour prendre en compte cette remarque. Il est donc précisé que la règle est basée sur la présence de trois jours par semaine en présentiel. Par conséquent, si l'agent pose un jour de congé, il devra supprimer une journée de télétravail pour respecter la règle des trois jours de présence. Si l'agent bénéficie d'un jour de télétravail et qu'il pose un jour de congé, il respecte la règle.

Il n'est pas envisagé à ce stade de déroger à cette règle des trois jours, même si un fonctionnement dégradé a pu être mis en place pendant les confinements. Il est précisé que le mode « *normal* » de travail demeure la journée de travail dans les bureaux.

g) Possibilité d'avoir trois jours de télétravail après le déménagement à La Défense

Les représentants du personnel souhaiteraient étudier la possibilité de bénéficier de trois jours de télétravail par semaine une fois que le MNE aura déménagé à La Défense. En effet, ce déménagement occasionnant un temps de trajet plus long pour une partie des agents.

Il est indiqué en réponse qu'il n'est pas envisagé de passer à trois jours de télétravail après le déménagement. Certes, certains agents vont avoir un temps de trajet augmenté de quelques minutes, mais les représentants de l'institution rappellent que la Défense est un endroit très bien desservi : métro, Tram, RER A (et RER E en 2023).

h) Proposer aux agents un téléphone de fonction ou tout autre solution leur évitant d'être contacté sur leur téléphone personnel quand ils sont en télétravail

Les représentants du personnel précisent qu'en raison du renvoi des appels de leur ligne professionnelle vers leur téléphone personnel, plusieurs agents ont reçu des appels téléphoniques les soirs ou les weekends pendant les périodes de confinement. Ils souhaiteraient donc savoir s'il serait possible de proposer un téléphone professionnel aux agents lorsqu'ils sont en télétravail, ou alors trouver une solution permettant la désactivation à distance du renvoi d'appel à la fin de la journée.

Les représentants de l'institution précisent que le problème vient du fait qu'il n'était plus possible de désactiver les renvois manuellement pendant le confinement. Avec le retour à un fonctionnement plus proche de la normale, il va être de nouveau possible de désactiver les renvois, soit manuellement, soit via le service informatique. Dans les futurs locaux, il y aura peut-être un système de désactivation automatique ; une réunion aura lieu sur le sujet début juillet. Il conviendrait également, même si cela part d'une bonne intention, que les agents évitent de donner aux consommateurs leur numéro de ligne fixe personnelle.

Les représentants de l'institution rappellent que toutes ces modifications sont tributaires de l'évolution de la situation sanitaire. Si celle-ci venait à se dégrader, l'entrée en vigueur de la convention serait repoussée pour protéger la santé des collaborateurs.

En l'absence de remarques ou d'autres questions, la réunion se termine.

*Fin de séance à 11h45.*



**Le Président**

**Olivier CHALLAN BELVAL**



**La secrétaire**

**Béatrice GAUDRAY**



**Le secrétaire adjoint**

**Alexandre RODRIGUES**