

Le télétravail à Météo France, un dossier qui progresse

Comme attendu, après la 1ère évaluation de juillet dernier dont les conclusions positives nous sont confirmées, le télétravail va bien trouver sa place dans l'organisation du travail à Météo France.

Bien sûr, cette avancée aura profité du contexte particulier de l'établissement puisqu'elle constitue aussi un outil d'accompagnement des fermetures de centres...Le regard porté sur le télétravail n'est pas tout à fait le même pour toutes les représentations présentes autour de la table. Pour nous, nous avons été historiquement pour une large ouverture.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail en phase pérenne.

Ce n'est pas tout à fait la continuité de l'expérimentation. Il est prévu de distinguer le **cadre général** ouvert à tous les agents dont le poste est éligible et un **cadre dérogatoire** applicable aux agents restructurés (voir plus bas).

Le cadre général autorisera uniquement le télétravail à domicile, avec mise à disposition d'un PC portable, mais sans prise en charge des frais « logistiques ». A la demande des représentants du personnel, une demande de télétravail en télécentre ou locaux administratifs pourra aussi être déposée dans le cadre général, à condition que cela soit à coût « 0 ». Ce qui restera sans doute l'exception.

Le travail à domicile recommandé pour raisons médicales, considéré comme un aménagement de poste, n'est pas inclus dans le projet.

Le CTAT est maintenu, cependant son rôle n'est plus d'examiner les candidatures individuelles mais d'exercer un suivi à partir du bilan général qui sera établi annuellement. Lorsqu'il y aura lieu, les évolutions du cadre d'organisation du télétravail à Météo France seront présentées au CTEP.

En conséquence, les candidatures seront désormais déposées au fil de l'eau, et la décision d'accord ou de refus sera prononcée (et motivée) par la DRH, sur la base des 5 avis requis : supérieur hiérarchique direct, directeur de l'entité d'affectation, assistant de prévention, médecin de prévention, correspondant DT/DSI.

Après notification, l'agent aura la possibilité, comme pour une autre décision administrative, de demander un recours gracieux puis éventuellement d'engager un contentieux.

A ce stade, dans l'attente de textes Fonction publique, la CAP n'est pas identifiée comme voie de recours. Nous avons soulevé le fait que cette possibilité ne serait d'ailleurs pas offerte aux agents administratifs des corps communs affectés à Météo France.

Comme demandé pendant l'expérimentation, la possibilité d'effectuer des ½ journées (avec l'autre ½ journée en absence) sera accordée. Par ailleurs, un système de badgeage sur PC fonctionne déjà, sans incidence sur le crédit/débit de Pegase.

La présence minimale sur le lieu d'affectation reste fixée à 2 jours par semaine.

A notre question de l'application dans les services d'Outre-mer, la direction regardera s'il y a des aspects spécifiques à prendre en compte. A notre avis le problème des temps de trajets longs existe aussi en outre-mer, avec des difficultés routières de divers ordres ; de même des situations personnelles peuvent justifier le recours au télétravail.

Pour le Président, le risque d'un « assèchement » du budget consacré au télétravail (et donc de refus pour les demandes les plus tardives) ne se présentera pas : l'enveloppe initiale disponible à la DSR (environ 80 à 100 k€) pourra être augmentée (le coût moyen d'installation par agent est de l'ordre de 1400 €, les frais d'exploitation annuels de 360 €).

Pourtant, au vu du succès de l'expérimentation, n'y aura-t-il pas nécessité de limiter l'accès au télétravail ? Et si c'est le cas, lorsque les motivations sont toutes aussi recevables que celles d'autres collègues, que sera-t-il opposé aux nouveaux candidats : la contrainte des crédits, la part des effectifs déjà en télétravail, la perception du chef de service sur ce mode d'organisation ? A voir, mais garantir l'équité ne paraît pas si simple...

Le cadre dérogatoire

Il existe en fait 2 dispositifs dérogatoires, qui s'adressent tous deux aux personnels touchés par la fermeture de leur centre.

Le premier permet le choix du domicile ou du télécentre, pour les activités en horaires de bureau. La présence minimale exigée sur le site d'affectation est réduite à 1 journée par semaine.

Le second concerne les agents occupant des fonctions de Prévision Conseil (PC) ou de Prévisionniste Amont Régional (PAR nouvellement admissibles au télétravail !). S'ils souhaitent exercer ces activités en télétravail, ils devront obligatoirement le faire depuis un télécentre. La présence minimale sur le site d'affectation est alors d'une journée par mois.

Le versement de la PRS (prime de restructuration de service) est compatible avec ces modes de télétravail.

Point sensible, les modalités de sortie de ce cadre dérogatoire devront faire l'objet de nouvelles discussions sachant que les dispositions véritablement pérennes seront celles du cadre général.

Transition vers le nouveau cadre

Le projet d'organisation sera présenté au CTEP du 6 novembre. Les textes et documents seront finalisés en fin d'année et les agents nouvellement intéressés devraient pouvoir déposer un dossier de candidature au télétravail à partir de janvier 2015. Pour ceux qui participent actuellement à l'expérimentation, la démarche est à renouveler s'ils souhaitent continuer à télétravailler.

Si leurs fonctions sont compatibles, les personnels déjà en télétravail à la suite d'une restructuration pourront demander le bénéfice du cadre dérogatoire avec pendularité assouplie (soit 1 jour /semaine sur site).

Représentants CFDT-Météo en CTAT : Vincent Daval (DIRSE) et Jean-Luc Varron (DP/DPREVI)