



**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D' HYGIENE, DE SECURITE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE**

4 septembre 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CHSCTMESR) s'est réuni le 4 septembre 2017, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe à la directrice générale des ressources humaines, représentante de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, est le deuxième membre de l'administration, au titre de la direction générale des ressources humaines.

Participent à cette réunion :

- Les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

pour le SNPTES	Mme Marie-Agnès DESPRES
pour le SGEN-CFDT	Mme Carole CHAPELLE, siégeant en qualité de secrétaire adjointe du comité
pour la FSU	M. Michel CARPENTIER
pour l'UNSA-Education	M. Olivier AUBAILLY

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance remplaçant un membre titulaire absent :

pour la FERC- CGT	Mme Emmanuelle MAGNOUX, remplaçante de M. Laurent DEFENDINI
pour le SNPTES	M. Jacky NAUDIN remplaçant de M. Pierre-Benoît ANDREOLETTI

- Les représentants du personnel suppléants présents à cette séance :

pour le SGEN-CFDT	M. Gilbert HEITZ
pour la FSU	Mme Christine EISENBEIS
pour l'UNSA-Education	Mme Sarah PENAS

- **Au titre de la médecine de prévention**

Mme Rachel JOSSE, assistante du médecin-conseiller technique de la DGRH.

- **Au titre de l'hygiène et de la sécurité**

M. Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention des risques professionnels de la DGRH.

- **Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)**

Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, chef du bureau de l'action sanitaire et sociale.

Mme Rachida TKOUB, chargée des questions santé et sécurité pour l'enseignement supérieur et la recherche.

- **Au titre du bureau des études statutaires et réglementaires (DGRH C1-2)**

Mme Raphaëlle MOREAU, adjointe au chef de bureau.

M. David CAMHI, chargé d'études.

- **Au titre de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)**

M. Michel MARIAN, sous-directeur du pilotage stratégique et des territoires (DGESIP/DGRI A1).

Mme Béatrice NOEL, chef du département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (DGESIP/DGRI A1-2).

- **Au titre de la direction du numérique pour l'éducation (DNE)**

M. Michel MONNERET, chef de service, adjoint au directeur (DNE B, service des technologies et des systèmes d'information).

M. François GILLES, adjoint au sous-directeur (DNE B1, sous-direction des infrastructures techniques et de l'exploitation).

M. Dominique ALGLAVE, bureau des infrastructures techniques et des prestations de service informatique pour l'administration centrale (DNE B1-3).

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.

Mme WAGNER présente à titre liminaire Mme Rachida TKOUB nouvellement affectée, en remplacement de Mme Caroline SAINT-GIRONS, au poste de chargée des questions santé et sécurité pour l'enseignement supérieur et la recherche au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale qui assure le secrétariat administratif du comité.

Elle propose d'examiner l'unique point inscrit à l'ordre du jour : le projet d'arrêté portant application aux ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Elle précise que ce projet a déjà fait l'objet de différents échanges ayant donné lieu à plusieurs amendements. Lors de sa présentation au comité technique de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) du 5 juillet 2017, les représentants du personnel ont demandé qu'il soit soumis à l'avis du CHSCTMESR. Elle ajoute qu'antérieurement au CTMESR, ce projet avait fait l'objet d'échanges dans le cadre d'un groupe de travail organisé le 22 juin 2017 et avait à cette occasion fait l'objet d'amendements.

M. DELANOË ajoute que cette modalité d'organisation du travail a été introduite dans le secteur privé en 2005 et a été étendue à la fonction publique par l'article 133 de la loi SAUVADET du 12 mars 2012. Un décret en date du 11 février 2016 met en œuvre ces dispositions. L'article 7 de ce décret définit les modalités opérationnelles, qui, peuvent être définies au niveau des établissements. Ces 9 modalités concernent « les activités éligibles au télétravail ; la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ; les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des

données ; les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ; les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ; les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ; les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ; les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ; la durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an.»

Mme WAGNER demande aux représentants du personnel s'ils ont bien tous été destinataires des amendements transmis à l'administration et invite les membres du comité à procéder à un examen du projet article par article.

Le représentant de la FSU indique que la méthode proposée convient et souhaite ensuite lire une déclaration à l'issue des échanges sur le projet d'arrêté (déclaration insérée au présent PV).

Concernant l'article 1 :

La secrétaire adjointe précise que tous les représentants du personnel souhaitent deux arrêtés distincts (Education nationale/Enseignement supérieur et recherche) compte tenu des particularités de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR).

Mme WAGNER précise qu'il s'agit d'un arrêté cadre qui sera décliné selon les établissements et qui permet de s'adapter aux spécificités locales.

Le représentant de UNSA - Education estime que sur le terrain, l'absence de CHSCT dans les établissements publics locaux d'enseignement, constitue une illustration des différences existant entre les deux ministères.

Mme WAGNER propose de poursuivre la lecture des articles et d'identifier au fur et à mesure les dispositions à adapter au périmètre de l'ESR.

M. DELANOË rappelle qu'au niveau ministériel, l'arrêté sur le télétravail a une portée générale et couvre une réalité de départements et de services aux organisations différenciées. Il lui semble qu'à ce titre, un certain nombre de dispositions est applicable aux deux périmètres ministériels.

Mme WAGNER ajoute que les représentants du personnel ne peuvent se prononcer, en ce lieu, que sur le périmètre de l'ESR.

La représentante de UNSA - Education redoute que le CHSCTMESR se prononce sur des dispositions qui pourraient mettre en difficulté ensuite les collègues du ministère de l'éducation nationale car les moyens et les organisations des deux ministères ne sont pas identiques.

Mme. WAGNER admet que les différences d'organisation et de structures constituent un élément de complexité supplémentaire et ajoute que la rédaction du texte devait permettre de faire coexister les différentes réalités organisationnelles.

Concernant l'article 2 :

M. DELANOË demande aux représentants du personnel de confirmer que la proposition d'amendement de cet article vise bien à restreindre le champ des activités éligibles au télétravail et à inclure dans les activités exclues du télétravail « celles nécessitant des installations spécifiques pour assurer la sécurité des personnes ». Il demande des précisions sur ce que recouvre exactement cette notion.

La représentante de UNSA - Education indique qu'il s'agit de toute activité qui doit réglementairement se dérouler dans des locaux de l'établissement ou qui suppose d'utiliser des équipements adaptés (activités de laboratoire, de manipulation de produits chimiques, des travaux faits avec des animaux ou nécessitant l'utilisation de lasers).

Mme WAGNER précise ne pas souhaiter retenir la solution de l'énumération des activités et équipements. Elle propose d'ajouter aux quatre critères fixés par le projet d'arrêté, un cinquième suffisamment clair et générique mentionnant « l'accomplissement de travaux de laboratoire nécessitant... ».

La représentante de UNSA - Education rappelle qu'il s'agit notamment d'éviter la manipulation de produits chimiques au domicile de l'agent.

M. DELANOË propose de retenir la notion de « travaux dangereux ».

Mme WAGNER souhaite savoir si cette notion existe dans un texte réglementaire.

La représentante de UNSA - Education précise qu'il existe une diversité de sources réglementaires.

M. DELANOË indique que le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a exclu du télétravail « les activités de laboratoires et de tests sur les animaux » dans son arrêté d'application du décret du 11 février 2016.

Il précise qu'une rédaction alternative de l'article 2 sera proposée à la suite de cette séance et sollicite la participation des représentants du personnel du CHSCTMESR pour compléter le périmètre des activités éligibles au télétravail.

Les représentants du personnel proposent l'ajout d'un dernier alinéa à l'article 2 du projet : « *en cas d'accord, est notifié à l'agent un acte individuel portant autorisation de télétravail, et en cas de refus, la décision doit être motivée et porter mention des voies et délais de recours.* ».

M. DELANOË précise que cet amendement ne peut être retenu car son contenu serait redondant avec les dispositions de l'article 5 du décret du 11 février 2016.

Le représentant du SGEN - CFDT demande si une circulaire sera prévue ultérieurement.

M. DELANOË répond qu'il est envisagé de diffuser l'arrêté auprès des établissements avec une note d'accompagnement et un renvoi au dispositif existant (décret du 11 février 2016 et le guide DGAFP relatif au télétravail). Ce guide constitue un outil d'aide à la gestion des situations de télétravail dans la fonction publique, c'est une référence partagée pour l'ensemble des administrations.

Concernant l'amendement à l'article 3 et l'ajout de la phrase à la fin du paragraphe 1 :

« L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. »

Mme WAGNER note l'existence de deux paragraphes, le premier porte sur l'agent, le second sur l'administration et ajoute que la suggestion faite semble déjà intégrée dans ce dernier.

La représentante du SGEN - CFDT admet l'existence de ces deux paragraphes mais insiste sur le fait que la formulation du second ne donne pas satisfaction car la responsabilité de la « bonne conservation des données » professionnelles incombe uniquement à l'agent. Les représentants du personnel préfèrent à cette formulation celle figurant dans d'autres arrêtés ministériels dans lesquels il est écrit clairement qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires à la protection de ces données.

Mme WAGNER précise qu'il revient à l'agent d'assurer la sécurité des équipements à son domicile.

Le représentant de UNSA - Education indique qu'il s'agit plus précisément de la sécurité lors du transfert des données et donc pendant le travail de l'agent. Il fournit l'exemple des communications sécurisées (brevets...).

M. MONNERET précise que l'esprit du texte dans sa rédaction initiale ne laisse pas à l'agent la seule responsabilité de la sécurité de l'information. La sécurité des systèmes d'information relève en effet de la responsabilité de l'administration. Le texte vise à protéger l'agent en bornant ses devoirs en la matière. La sécurité des systèmes d'information relève en effet de la responsabilité de l'administration.

Mme WAGNER souligne l'articulation entre l'article 2 et les exclusions. Elle considère qu'une activité ne peut être exercée en télétravail en l'absence d'un dispositif de sécurité efficace. Elle conclut que pour les activités entrant dans le champ d'application du présent projet d'arrêté, l'encadrement prévu à l'article 3 apparaît suffisant. Elle suggère, par ailleurs, d'inverser les deux paragraphes.

Les représentants de UNSA - Education et du SGEN – CFDT précisent qu'il convient de modifier le terme « définit » qui leur semble défavorable à l'agent.

La représentante de la FERC - CGT souhaite qu'un rappel des obligations de sécurité figure dans la circulaire ou dans les chartes informatiques.

La représentante de UNSA - Education rappelle que les chartes informatiques constituent la solution plus adaptée car, à l'inverse du présent projet d'arrêté qui se veut être généraliste, la charte rappelle individuellement à l'agent ses obligations de sécurité.

M. MONNERET précise qu'à ce jour, l'administration centrale ne dispose pas de charte informatique. L'agent en télétravail signe, lors de la remise de l'équipement, un document qui fixe ses droits et ses obligations.

M. DELANOË conclut en précisant que les propositions de modifications de l'article 3 sont les suivantes :

- L'inversion des deux paragraphes,
- Le retrait de l'amendement (phrase) proposé,
- La nécessité pour chaque établissement de se doter d'une charte que signera l'agent télétravailleur.

Concernant l'amendement à l'article 6 : (ajout des mots « au domicile de l'agent » à la fin de la dernière phrase du dernier paragraphe)

M. DELANOË précise que cet ajout est sans objet puisqu'il a été retiré lors des travaux avant la présente séance.

La représentante de UNSA - Education considère que la mention « sur la maintenance du matériel confié à l'agent » peut figurer dans la charte signée par l'agent.

La représentante du SGEN - CFDT évoque l'article 6, paragraphe 3 sur la conformité des installations et souligne la difficulté pour l'agent d'apporter cette garantie. Elle préconise plutôt d'exiger une attestation sur l'honneur.

M. DELANOË répond que si l'attestation constitue la modalité la plus couramment utilisée, elle ne peut être explicitement formulée dans le projet d'arrêté qui garde une portée générale. Il s'agit d'une modalité qu'il appartient à l'établissement de définir. Il note toutefois la proposition d'amendement « enlever le second membre de phrase » pour retenir « l'agent est garant de cette conformité ».

Le représentant de la FSU évoque les coûts engendrés par l'activité de télétravail. Il craint que la formulation n'entraîne des frais supplémentaires pour les agents en télétravail (factures électriques, assurance...). Selon lui, il est nécessaire d'exiger que le télétravailleur fournisse une attestation d'assurance de couverture de l'activité de télétravail et que l'employeur prenne en charge la majoration éventuelle de prime d'assurance. Il redoute, par ailleurs, que la notion de « poste de travail unique » soit interprétée de façon restrictive. Elle semble induire la simple mise à disposition par l'employeur d'un ordinateur alors qu'il souhaite que soit également fourni à l'agent le mobilier de bureau. Il demande que le texte soit complété en ce sens.

Mme WAGNER souhaite savoir si cette demande est commune à l'ensemble des représentants du personnel.

M. MONNERET précise qu'il faut laisser de la souplesse pour la mise en oeuvre du texte dans les établissements. Il ajoute que, concernant la question des risques de troubles musculo-squelettiques évoqués, l'origine de ces troubles est multiple. Il revient le cas échéant au médecin de prévention d'apprécier si le télétravail est susceptible de fournir à l'agent un bénéfice en matière de qualité de vie au travail ou au contraire, la détériore.

M. DELANOË précise que le projet d'arrêté est relativement équilibré et rappelle qu'il a été rédigé dans l'intention de faciliter la mise en oeuvre du télétravail.

Le représentant de UNSA - Education cite l'exemple du ministère de la défense qui fournit un descriptif aux agents.

La représentante de UNSA - Education ajoute qu'il est préférable de s'inspirer des exemples existants pour faire des préconisations aux agents.

M. MONNERET précise que la notion de « poste unique » signifie qu'il est octroyé à l'agent un seul équipement qu'il utilisera au bureau et à son domicile.

M. DELANOË précise qu'en ce qui concerne l'article 6 :

- les alinéas 1 et 2 restent inchangés ;
- l'alinéa 3 fait l'objet d'une modification : dans la 3^{ème} phrase, maintien de la première partie et suppression de la seconde ;
- alinéa 4 : la demande d'amendement additionnel n'est pas retenue car les dispositions figurent dans le protocole d'accord individuel.

Il accède, par ailleurs, à la demande de la représentante du SGEN-CFDT et de la FSU d'apporter les modifications suivantes à l'article 6 paragraphe :

- remplacer « doté » par « permettant »
- remplacer « permettant » par « destinés ».

Concernant l'amendement à l'article 7 : (proposition de reformulation de l'article)

« L'agent en télétravail et le personnel d'encadrement bénéficient de formations sur les caractéristiques de ce mode d'organisation du travail, et, en tant que de besoin, sur les équipements mis à la disposition de l'agent.

L'ensemble des personnels sera informé de ces nouvelles modalités d'organisation du travail. »

Les représentants du personnel souhaitent que l'action de formation soit étendue à l'ensemble des personnels et précisent que la formation des encadrants doit être rendue obligatoire.

M. DELANOË leur demande de lui adresser la proposition d'amendement afin de faire évoluer la rédaction du texte dans le sens souhaité.

Le représentant du SNPTES suggère d'intégrer dans les programmes de formation, la gestion du temps et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Concernant l'amendement à l'article 8 : (ajout de 2 phrases au paragraphe unique)

« La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès à la pièce de télétravail est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit. »

M. DELANOË précise que la rédaction de l'article 8 est maintenue. En effet, concernant les accidents de travail et maladies professionnelles, la réglementation s'applique de façon identique que l'agent soit en situation de télétravail ou pas. Concernant la visite du CHSCT au domicile de l'agent, le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié prévoit des dispositions spécifiques au dernier alinéa de l'article 52. Il ajoute que la précision demandée par les représentants du personnel de limiter, explicitement dans le projet d'arrêté, la visite du CHSCT au seul espace dédié au télétravail lui semble inutile.

Concernant la demande d'ajout d'un article 9 bis formulée en séance par les représentants du personnel :

Les représentants du personnel souhaitent que cet article prévoie que « Des éléments laissant apparaître les impacts de l'organisation du télétravail sur la santé et sécurité des personnels figurent dans le bilan annuel présenté au CT et au CHSCT ».

M. DELANOË précise que ces impacts sont pris en compte par l'article 9 du décret du 11 février 2016 qui prévoit que le télétravail fera l'objet d'un bilan annuel présenté en CT et au CHSCT compétent.

La représentante de UNSA - Education demande d'apporter des précisions sur le contenu de ce bilan dans une note d'accompagnement.

M. DELANOË accède à cette demande.

Le représentant du SNPTES souhaite que ce bilan ne se limite pas uniquement à des éléments chiffrés mais fasse également état de remontées d'expériences locales. Il suggère de publier au plus tôt l'arrêté sur le télétravail afin d'en permettre une mise œuvre rapide dans les établissements qui sont dans l'attente de ce texte.

Mme WAGNER précise que la publication de l'arrêté devrait intervenir prochainement.

Elle propose de soumettre le projet d'arrêté au vote.

Le représentant de la FSU donne lecture de la déclaration commune FSU et FERC SUP suivante :

« Les études scientifiques menées sur le télétravail, si elles concluent en général qu'il peut présenter des aspects bénéfiques pour la santé et la sécurité des travailleurs, soulignent néanmoins l'existence de risques professionnels spécifiques dont il importe d'organiser la prévention, risques notamment liés à l'isolement et au délitement des collectifs de travail. Compte tenu de la situation actuelle dans l'ESR, le télétravail apparaît comme un palliatif à la dégradation générale des conditions de travail.

RISQUES PROFESSIONNELS IDENTIFIÉS :

Isolement, désinsertion :

Le lieu de travail est un des centres principaux où se déploie la vie sociale, en marge du travail lui-même. Aussi, le télétravail entraîne nécessairement une diminution des relations sociales qui peut avoir des conséquences sur la santé psychique des personnes concernées. Les télétravailleurs peuvent se sentir isolés et coupés des interactions avec leurs collègues. En outre, sur le lieu de travail, les petites difficultés qui surgissent ordinairement se règlent souvent par des échanges de

quelques mots. Les mêmes difficultés peuvent acquérir une dimension critique dans le cadre du télétravail puisqu'alors la communication nécessite une démarche plus formalisée, que le télétravailleur n'osera pas toujours mettre en oeuvre. Plus généralement, le télétravail freine la transmission informelle des savoir-faire ainsi que la fluidité du partage des tâches qui s'établit souvent en pratique lorsque les agents du service sont présents physiquement. Il en résulte une individualisation accrue des tâches.

L'isolement rend difficile pour le télétravailleur d'apprécier l'intensité du travail qu'il fournit. La crainte de ne pas travailler assez peut le conduire à s'imposer lui-même une charge de travail excessive. Le phénomène est encore renforcé lorsque le télétravailleur se perçoit -- à tort ou à raison -- comme privilégié.

Le télétravailleur peut être soumis à des exigences plus fortes, notamment en matière de délais. N'étant pas sur place, les retards dans l'accomplissement de ses tâches, même justifiés, peuvent plus facilement être attribués à une insuffisance de travail.

Séparation entre vie privée et vie professionnelle :

L'environnement familial peut être source de distraction et de démotivation. Il peut en résulter en retour un sentiment de culpabilité de la part du télétravailleur, générateur de stress. L'intrusion au sein du domicile familial de matériel de bureau peut être source de conflits familiaux, notamment lorsque la place est limitée.

Le télétravail à domicile entraîne un surcoût d'éclairage et de chauffage.

Risque de surveillance excessive :

Il existe un danger de mise en place de dispositifs de contrôle de la présence (caméra, monitoring du clavier d'ordinateur, harcèlement téléphonique)

Ergonomie :

Les lieux de résidence sont souvent inadaptés au travail de bureau : mauvais éclairage, sièges inadaptés, ventilation insuffisante, nuisances sonores. Le risque d'apparition de troubles musculo-squelettiques s'en trouve accru. La sécurité électrique doit également être assurée. Bien que le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 prévoie la possibilité de visites des CHSCT, ces derniers ne disposent pas des moyens suffisants pour exercer un contrôle effectif sur les conditions de travail des télétravailleurs.

Carrière :

L'éloignement fréquent du lieu habituel de travail peut avoir des conséquences sur les possibilités de promotion par rapport à des collègues en contact plus étroit avec leur hiérarchie.

Inégalités de traitement :

Possibles inégalités de traitement entre agents en fonction des possibilités de leur domicile ou de la disponibilité d'espaces de télétravail à proximité.

Risques d'utilisation inappropriée du télétravail :

- Utilisation du télétravail pour masquer des situations de harcèlement et éviter de les traiter au fond.
- Utilisation du télétravail comme instrument de domination, accordé comme une faveur, refusé (ou au contraire imposé) comme une sanction ou une brimade.
- Utilisation du télétravail pour économiser sur le matériel et les espaces de bureau

Afin de prévenir ces risques, nous souhaitons formuler un certain nombre de

PRÉCONISATIONS :

- réserver le télétravail à des agents bien insérés dans un collectif de travail
- donner une définition claire des tâches à accomplir. Le télétravail ne devrait pas simplement consister en des tâches répétitives
- prévoir un dispositif réactif de soutien en cas de difficulté technique
- dans chaque situation, donner une définition précise des horaires de télétravail

- assurer concrètement le respect du droit à la déconnexion
- mettre en place une formation spécifique pour les télétravailleurs orientée sur la santé et la sécurité (autorégulation de l'intensité du travail, nécessité des pauses, éléments d'ergonomie, organisation du temps de travail, frontière vie privée/vie professionnelle)
- dans chaque service, fixer des jours identiques pour le télétravail afin que l'ensemble des agents soient présents simultanément au moins deux jours par semaine
- favoriser les occasions d'échanges entre les agents
- les télétravailleurs doivent conserver le même espace de travail que s'ils étaient présents en permanence
- nécessité de clarifier les responsabilités de l'employeur en cas d'accident survenant pendant les périodes de télétravail
- interdiction de la mise en place de dispositifs de surveillance à l'insu des télétravailleurs
- éviter les contrôles systématiques humiliants (coup de téléphone à 9h05 ou à 17h59...)
- prise en charge d'une partie des frais de chauffage et d'électricité pour les télétravailleurs à domicile
- prise en charge du surcoût éventuel des primes d'assurance
- suivi régulier des motifs de demandes de télétravail (la difficulté dans un service est un motif qui existe et qui permet notamment de contourner le règlement de fond du problème en traitant exclusivement du symptôme, ce qui parfois peut aggraver la situation).
- rapport annuel présenté chaque année au CHSCT de l'établissement sur les incidences du télétravail sur la santé et la sécurité
- synthèse des rapports annuels présentée au CHSCT ministériel.

Quelques références:

Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique - https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf

Transformation numérique et vie au travail, Rapport établi par M. Bruno METTLING- Septembre 2015 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>

Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications, Sylvie Montreuil, Katherine Lippe, 2003

Surveillance in Employment: The Case of Teleworking, N. Ben Fairweather, *Journal of Business Ethics*, October 1999, Volume 22, Issue 1, pp 39–49

Telework and health effects, review and a research framework proposal, Aida Isabel Tavares, 2015 https://mpr.aub.uni-muenchen.de/71648/1/MPRA_paper_71648.pdf ».

A la demande des représentants des personnels, la séance est suspendue pendant cinq minutes.

Le représentant de la FSU précise opter pour l'abstention. Il ne souhaite pas retarder davantage la mise en place du télétravail dans l'enseignement supérieur et la recherche mais évoque la nécessité de mener une réflexion de fond sur le sujet et d'assurer un suivi effectif des aspects de SST liés au télétravail en associant le CHSCTMESR.

Le représentant du SGEN - CFTD se prononce également en faveur d'une abstention car le projet d'arrêté comporte encore des inconnues dans sa rédaction et sa portée générale ne permet pas un suivi suffisamment fin et différencié selon le ministère d'affectation (MEN, MESRI).

Le représentant de UNSA - Education prévoit d'émettre un vote favorable tout en formulant une réserve quant à l'article premier du projet d'arrêté. Les représentants de cette organisation syndicale se félicitent de la qualité et de l'efficacité des échanges avec l'administration et l'en remercie.

La représentante du SNPTES précise qu'elle exprimera un vote favorable concernant le projet d'arrêté.

Le représentant de la FERC - CGT s'abstiendra car il ne souhaite pas retarder la mise en œuvre du texte. Toutefois, il lui semble important de mener une réflexion de fond sur la mise en œuvre du télétravail et ses conséquences sur la santé et sécurité des personnels.

Le projet d'arrêté relatif au télétravail est proposé au vote des représentants du personnel.

Les votes s'expriment comme suit :

Pour : 3 (UNSA – Education : 1 ; SNPTES : 2)

Abstentions : 3 (FSU : 1 ; SGEN – CFDT : 1 ; FERC – CGT : 1)

Mme WAGNER remercie tous les participants à la réunion et clôt la séance à 17 heures.

La présidente
Annick WAGNER

La secrétaire adjointe
Carole Chapelle

ANNEXE I

- : - : - : - : - : -

CHSCTMESR

Séance du 9 septembre 2017

- : - : - : - : - : -

Projet d'arrêté portant application aux ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'éducation nationale

Ministère de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation

Arrêté du

portant application aux ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

NOR :

Le ministre de l'éducation nationale et la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 133 ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du ... ;

Arrêtent :

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux agents mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 11 février 2016 susvisé qui exercent leurs fonctions dans les services et établissements publics relevant du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Article 2

Sont considérées comme éligibles au télétravail les activités autres que celles qui répondent à au moins l'un des critères suivants :

- la nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique auprès de tiers dans les locaux de l'administration (agents, usagers, élèves, étudiants, apprentis, stagiaires...);
- les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de l'administration ;
- l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration ;
- le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités en télétravail peut être identifié et regroupé.

Article 3

Les règles relatives à la sécurité des systèmes d'information et de protection des données pour les agents en fonctions sur site s'appliquent aux agents en télétravail. L'agent en télétravail doit veiller à l'intégrité et à la bonne conservation des données auxquelles il a accès dans le cadre professionnel. Il s'engage à respecter la confidentialité et protéger l'intégrité des informations détenues ou recueillies dans le cadre de son activité et à veiller à ce qu'elles ne soient pas accessibles à des tiers.

L'administration définit, en conformité avec la politique de sécurité des systèmes d'information ministérielle, les procédures et conditions pratiques pour garantir la sécurité des données et des équipements. En particulier, l'administration s'appuie le cas échéant sur l'avis du responsable de la sécurité des systèmes d'information pour identifier les logiciels, les applications et les traitements de données en cause à l'article 2 du présent arrêté.

Les dispositions relatives à l'usage des technologies de l'information et des communications en vigueur au sein du service s'appliquent à l'agent en télétravail.

Article 4

Lorsque le télétravail n'est pas exercé au domicile de l'agent, une décision du chef de service identifie les locaux professionnels mentionnés à l'article 2 du décret du 11 février 2016 susvisé dans lesquels les agents placés sous son autorité peuvent exercer leurs activités en

télétravail. Le chef de service s'assure de l'adéquation de ces locaux avec les activités concernées.

Article 5

La réglementation relative au temps de travail, telle que définie par les dispositions du décret du 25 août 2000 susvisé s'applique aux agents en télétravail.

L'agent en télétravail reste soumis aux règles édictées par le règlement intérieur du service en ce qui concerne l'aménagement local du temps de travail et les cycles de travail.

Article 6

Dans le cadre de cette forme d'organisation du travail, l'administration met à disposition de l'agent en télétravail un poste de travail unique.

L'agent en télétravail à domicile doit prévoir un espace de travail doté d'équipements permettant des échanges téléphoniques et la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle. Il doit notamment répondre aux règles de sécurité électrique. Dans ce cadre, l'administration fournit à l'agent un descriptif de la conformité attendue des installations au domicile de l'agent.

L'agent est garant de cette conformité ; il lui appartient d'assurer la mise aux normes des installations et des locaux dédiés au télétravail. Les modalités selon lesquelles la conformité est attestée sont définies par l'administration et mentionnées dans l'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionné à l'article 8 du décret du 11 février 2016 susvisé.

Lors de la mise en œuvre du télétravail à domicile ou de son renouvellement, l'agent en télétravail justifie auprès de l'administration que les locaux dédiés au télétravail sont couverts par une assurance habitation permettant l'exercice de cette activité. En cas de non-conformité des installations et des locaux ou d'absence d'attestation d'assurance, la mise en place du télétravail ne peut être autorisée.

Article 7

L'agent en télétravail bénéficie d'une formation sur les équipements mis à sa disposition et sur les caractéristiques de ce mode d'organisation du travail en tant que de besoin.

Les personnels d'encadrement de l'agent en télétravail peuvent également bénéficier d'une formation.

Article 8

Les dispositions législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent à l'agent en télétravail.

Article 9

Après avis du comité technique compétent, les services et établissements publics mentionnés à l'article 1^{er} précisent, en tant que de besoin, les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent arrêté.

Article 10

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Le ministre de l'éducation nationale,

Jean-Michel BLANQUER

La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation,

Frédérique VIDAL