



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère de la justice

Entre

Le garde des sceaux, ministre de la justice

Et

L'Union nationale des syndicats autonomes – Justice

L'Union des syndicats Force ouvrière - ministère de la justice

La confédération générale du travail (CGT des chancelleries et services judiciaires ; CGT de la protection judiciaire de la jeunesse ; CGT Insertion probation ; CGT pénitentiaire)

La confédération française démocratique du travail –INTERCO

C.JUSTICE (syndical national des personnels administratifs et techniques du ministère de la justice et autres)

La fédération syndicale unitaire (SNEPAP ; SNPES-PJJ)

Préambule

Comme le rappelle l'accord télétravail fonction publique du 13 juillet 2021, le télétravail est défini par les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 11 février 2016. Il repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance :

- l'agent en télétravail a demandé et obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
- sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
- en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ce même accord mentionne qu'à contrario, ne peut être assimilé à du télétravail :

- la situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité ;
- le « travail nomade », qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, les activités de contrôle).

Le télétravail est un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. Sa mise en œuvre doit être l'occasion de s'interroger sur l'organisation du travail et de reconsidérer certains modes de fonctionnement, notamment aux fins de rechercher une simplification des process, une plus grande fluidité dans les échanges. C'est un changement culturel qui implique un accompagnement de chacun.

Le développement du télétravail au sein du ministère de la justice répond à des enjeux majeurs comme une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la prévention des risques professionnels (risque de fatigue accru par les trajets domicile/travail par exemple) et la diminution de l'empreinte carbone liée aux transports.

Le télétravail au ministère de la justice repose sur des principes forts : volontariat, confiance mutuelle, responsabilité et réversibilité.

L'accord du 13 juillet 2021 est un accord commun aux trois versants de la fonction publique. Cet accord prévoit que les administrations concernées ouvrent des négociations avec les organisations syndicales avant le 31 décembre 2021 afin d'en décliner, dans leurs périmètres, certaines de ses modalités.

Le présent accord porte sur les mesures négociées avec les organisations syndicales du ministère de la justice.

Il a pour objectif de proposer une organisation tenant compte de la diversité des conditions d'exercice du service public de la justice, tant pour les activités qui sont télétravaillables que pour celles qui ne le sont pas ou dont l'exercice en présentiel doit être préservé.

Il s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des agents et de prévention des risques professionnels.

Les dispositions ci-après concernent les agents fonctionnaires et contractuels du ministère de la justice ainsi que les magistrats exerçant leurs fonctions en administration et non en juridiction¹²

Les évolutions réglementaires propres au ministère de la justice (arrêté du 13 octobre 2020³) demeurent applicables. La circulaire d'application du 23 octobre 2020 sera modifiée en application des dispositions du présent accord (modalités de télétravail, lieux d'exercice, formalisation de l'autorisation, utilisation des outils, ...)

1- La place du dialogue social et l'exercice du droit syndical

Les évolutions à venir portant sur les modalités de mise en œuvre du télétravail, autres que celles retracées dans le présent accord, s'appuient sur le dialogue social ministériel, sans préjudice de celui organisé au sein des instances consultatives compétentes.

Afin de favoriser le dialogue social, une étude / bilan /évaluation (quantitatif et qualitatif) de l'impact des mesures relatives au télétravail mises en œuvre est présentée annuellement, pour débat, au sein de l'instance ministérielle de dialogue social (CSA ministériel).

Les agents en télétravail ont les mêmes droits syndicaux que s'ils exercent sur site.

Dès lors que le ministère envisage d'encadrer le recours au télétravail en établissant des règles internes de mise en œuvre, le comité social d'administration ministériel est saisi pour avis. Les règles ministérielles établies s'imposent à l'ensemble des services et des juridictions du ministère.

¹² L'arrêt du Conseil d'Etat du 21 février 2018 précise que « Les conditions ainsi prévues par 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 doivent être regardées comme s'appliquant aux magistrats judiciaires qui exercent leurs fonctions en administration et non en juridiction. »

² Arrêté du 13 octobre 2020 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2019 portant application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042427751>

2. L'approfondissement de la notion de tiers lieu

La circulaire du 23 octobre 2020 relative au télétravail mentionne que le télétravail est possible en tout lieu, sous réserve des dispositions en matière de sécurité.

Ce dispositif, en permettant de rejoindre des sites et d'autres agents, participe à prévenir ou rompre tout risque d'isolement et peut contribuer à la dynamisation de certains territoires, notamment dans le cadre d'une mutualisation de locaux publics ou associatifs.

Au-delà des termes de la circulaire, pour tenter de définir une organisation plus opérationnelle au sein des sites du ministère de la justice, il sera demandé à chaque direction d'établir une liste de lieux pouvant accueillir des télétravailleurs et leur nombre. Cette cartographie devra être réalisée avant le 31 décembre 2023 et soumise au comité de suivi du présent accord.

En outre, les directions précisent les modalités concrètes selon lesquelles les lieux listés peuvent accueillir des télétravailleurs à la demande de ces derniers. Dans tous les cas, le télétravail dans ces lieux demeure subordonné à une autorisation formelle du service d'accueil.

L'agent en télétravail doit être reçu dans un de ces lieux dans des conditions conformes à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

En cas de circonstances exceptionnelles, les possibilités d'accueil de télétravailleurs dans les lieux listés peuvent être suspendues.

Afin de définir une organisation pleinement opérationnelle des dispositions ci-dessus, une expérimentation sur différents sites, si possible au sein de chaque direction, est mise en œuvre. Elle permet d'évaluer les avantages et les difficultés avant toute extension à d'autres sites.

Un bilan de cette expérimentation sera présenté au comité de suivi mentionné au point 10 du présent accord et ses conclusions serviront à préciser la procédure par laquelle les agents sont accueillis sur un des sites pouvant recevoir des télétravailleurs.

Ce bilan permettra également de formuler des recommandations à l'adresse des services leur permettant de recevoir les télétravailleurs dans les meilleures conditions.

Au terme de cette expérimentation et compte tenu de ses conclusions, il pourrait être envisagé d'étendre le nombre de sites d'accueil et sur cette base de réaliser une cartographie précisant les lieux et le nombre de postes disponibles.

Une annexe au présent accord précisera ultérieurement (et avant le 31 décembre 2023) la durée et la liste des sites entrant dans le cadre de cette expérimentation.

3. Télétravail et conditions de travail

La mise en œuvre du télétravail dans les services est une démarche partagée, portée tant par les agents que par les encadrants.

L'organisation du travail au sein des services implique un équilibre des tâches entre les agents en présentiel et ceux en télétravail.

Le ministère de la justice souhaite développer le télétravail en veillant :

- aux risques d'isolement et de perte de l'esprit d'équipe (cf point sur l'ouverture de tiers-lieux sur différents sites du ministère de la justice) ;

- à la santé physique et mentale des télétravailleurs (cf la recommandation d'un échange spécifique sur le télétravail lors de l'entretien d'évaluation et, pour mémoire, le ministère a mis à disposition un numéro vert pour le recours à un soutien psychologique) ;
- à la mise à disposition de matériels de travail à distance et d'outils numériques adaptés au télétravail (développement de l'outil Skype, espaces de travail partagé comme Résana...)
- à l'assistance (en veillant à la transmission des coordonnées du service compétent) et à la maintenance informatique dans les mêmes conditions que les agents sur site ;
- à préserver le collectif de travail et le dialogue social.

Un guide ministériel du télétravail, portant sur les engagements réciproques du télétravailleur et de l'encadrant pour un bon fonctionnement du télétravail, sera élaboré et diffusé avant la fin de l'année 2022. Ce guide pourra utilement rappeler :

- les éléments matériels favorisant le télétravail à domicile (pièce dédiée si possible, ergonomie du poste de travail...) ;
- le respect de l'équilibre des temps de vie (professionnelle et privée) dans un objectif d'égalité professionnelle femme-homme et de prévention des discriminations ;
- les compétences attendues pour un bon usage des outils numériques

Conformément aux termes de l'accord télétravail fonction publiques, les encadrants sont accompagnés et formés et travaillent avec le réseau des acteurs de prévention.

Les risques professionnels spécifiques auxquels sont exposés les agents exerçant télétravail constituent un élément de la formation des assistants de prévention.

4. Le droit à la déconnexion des télétravailleurs

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail. Qu'il soit en présentiel ou en télétravail, l'agent dispose des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations.

L'accélération des échanges, via les outils numériques, impose la nécessité de poser un cadre permettant la déconnexion de chacun de ses activités professionnelles en dehors des heures de travail (respect des temps de travail et des congés) afin de respecter la vie personnelle de l'agent. Cela contribue également aux bonnes conditions de travail et au bon fonctionnement des services.

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 s'inscrit dans le respect des cycles de travail tels que définis dans les chartes des temps. Les agents et encadrants veillent notamment à organiser les réunions et les temps de travail collectifs en respectant les plages de travail en vigueur au sein du service.

Il convient de prohiber l'envoi d'emails appelant une réponse immédiate en dehors des plages de travail en vigueur au sein du service. Il est nécessaire de veiller à un usage raisonné de la messagerie (choix des destinataires, clarté et précision du contenu des messages...). De même, les appels téléphoniques doivent être reçus pendant les plages de travail en vigueur au sein du service.

Afin de rendre effectif la déconnexion, le ministère de la justice propose un plan d'actions pour sensibiliser et former les encadrants et les agents.

Ce plan d'actions comprend :

- à destination des encadrants, une formation et une sensibilisation portant sur les modalités d'organisation du travail en tenant compte du télétravail et du droit à la déconnexion ;

- Une formation et une sensibilisation de l'ensemble des agents sur les risques de dépassement des durées de travail induites par l'usage des outils numériques (téléphones professionnels, ordinateurs portables...).

Les conditions et la charge de travail sont à prendre en compte pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion. Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'encadrant conduit un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur ses conditions d'exercice du télétravail et sa charge de travail.

5. L'amélioration des pratiques managériales

Le télétravail repose sur une relation de confiance entre l'encadrant et chaque agent en télétravail, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaires au télétravail. Il appartient à l'encadrant de favoriser le dialogue avec son équipe sur les pratiques de télétravail et de faciliter l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des agents et au sein d'un collectif de travail.

L'organisation de la vie collective à distance entraîne une modification importante des pratiques managériales (réunions de collectifs virtuelles, transmission de l'information descendante et entre agents à distance, retour sur l'activité des agents...).

La mise en place du télétravail envisagé dans une approche organisationnelle et collective est l'occasion de prendre en compte les impacts sur l'évolution des méthodes de travail. Elle constitue l'opportunité pour l'encadrant d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration du travail. C'est aussi l'occasion de reconsidérer certains modes de fonctionnement, comme le dialogue avec l'équipe, la fluidité des échanges et le partage de l'information.

Le contrôle de l'exécution des tâches ne doit pas être source d'inéquité de traitement entre les agents en télétravail et les agents en présentiel.

L'encadrant s'assure par ailleurs de la clarté des consignes transmises à l'agent, dans le respect des objectifs fixés.

Lors de l'entretien d'évaluation annuel, il est préconisé un temps d'échange dédié avec l'agent en télétravail sur les conditions d'exercice de son activité et sa charge de travail.

Les encadrants sont invités à organiser au moins une fois par an et plus fréquemment en fonction des besoins, des échanges avec les agents sur les modalités de mise en œuvre du travail sur site, du télétravail ainsi que sur les interactions rencontrées.

L'animation du collectif à distance peut être favorisée par :

- L'organisation de réunions courtes et régulières en visioconférence pour faire le point sur l'activité en équipe et par projet ;
- Le soutien pour les coopérations à distance : mise en place de pratiques de binôme ou de partage d'expérience à distance entre agents ;

6. La formation et l'accompagnement des équipes et des agents

La formation des agents et des encadrants

Les agents en télétravail, de manière régulière, peuvent bénéficier d'une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, etc.) ainsi que d'un accompagnement à l'organisation des services et aux modalités d'exercice en télétravail. Les agents accèdent à des formations sur tous les outils permettant de télétravailler et ont la possibilité de se former en ligne.

Une offre de formation au télétravail et aux outils bureautiques, à destination des agents et des encadrants, figure dans le plan annuel ministériel de formation.

L'offre de formation est mentionnée pour rappel, et à toutes fins utiles, dans l'autorisation de télétravail qui est accordée à l'agent ou à l'encadrant.

L'accent est particulièrement mis sur les encadrants, sur lesquels repose l'animation de l'équipe qu'il faut parfois concilier avec leurs propres situations de télétravail. Un accompagnement spécifique complémentaire (formation) est proposé aux encadrants en situation de travail complexe (primo-arrivants, responsables d'équipes fonctionnant en mode mixte – présentiel / à distance). Ces formations peuvent comprendre une séquence dédiée portant sur le dialogue, l'animation d'équipe, notamment via des outils collaboratifs numériques (cf. infra).

Les référents télétravail

Le télétravail constitue un élément nouveau dans le fonctionnement habituel des relations professionnelles et managériales. Encadrants, télétravailleurs, équipes de travail doivent adapter leurs méthodes de travail ou de management à ces circonstances.

Pour accompagner les agents et les encadrants, plusieurs modules de formation sont proposés qui permettent de connaître les règles du télétravail au ministère et de se familiariser à ses enjeux, d'acquérir les bons réflexes en matière d'encadrement, d'apprendre à utiliser les outils numériques et d'être sensibilisé et connaître les risques psycho-sociaux.

Des référents télétravail peuvent être désignés et formés à cette fonction.

Les référents télétravail sont chargés de répondre aux questions sur les plans juridique et pratique des encadrants et des agents et d'apporter un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles modalités de travail.

Le référent est compétent pour intervenir aussi bien en amont qu'en aval du déploiement du télétravail.

Il est le destinataire régulier des informations portant sur l'évolution des pratiques en matière de télétravail, ainsi que, dans une logique de mutualisation, des outils d'accompagnement élaborés par les différents acteurs (modèles de guides...) en vue d'en assurer la diffusion.

Il peut également être en charge de la mise en œuvre de la politique de formation, de la même manière qu'un référent métier. Le référent télétravail peut également accompagner les agents et les encadrants après la mise en œuvre du télétravail

Un ou plusieurs référents télétravail peuvent être mobilisés en fonction de la taille du service et de son organisation territoriale. Des référents peuvent être institués au niveau des directions interrégionales ou d'une cour d'appel.

7. Tenir compte des situations particulières

Le télétravail peut permettre aux agents, dans certaines situations particulières ou de handicap notamment, de poursuivre leur activité professionnelle, conformément aux dispositions du décret du 11 février 2016. Le télétravail est également conciliable avec la réalisation d'objectifs de formation (qu'il s'agisse de périodes probatoires ou de formations diplômantes ou du renforcement de l'expérience professionnelle).

➤ Agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie.

Ils peuvent bénéficier d'une dérogation à la règle des trois jours de télétravail par semaine après avis du médecin du travail.

➤ Femmes enceintes

Il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à leur demande, sans avis du médecin.

➤ Proches aidants

Le télétravail constitue un dispositif favorisant la poursuite de l'activité professionnelle des proches aidants sous réserve que leurs activités soient télétravaillables. Ils peuvent bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires.

➤ Situation des fonctionnaires stagiaires

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie du télétravail selon des garanties et des modalités adaptées permettant à sa hiérarchie de se prononcer sur ses compétences professionnelles à l'issue des périodes de stage en vue de sa titularisation.

➤ Stagiaires étudiants et apprentis.

Ils peuvent bénéficier du télétravail. Les conditions dans lesquelles les fonctions peuvent donner lieu à télétravail pour les stagiaires étudiants et les apprentis sont précisées dans la convention de stage ou le contrat d'apprentissage.

Ouvrir le télétravail aux stagiaires, étudiants et apprentis, doit toutefois leur permettre l'acquisition de la culture de l'institution, des politiques qu'elle conduit, de son organisation et de son fonctionnement. Pour ce faire un accompagnement en présentiel en temps suffisant est nécessaire pour apprécier leur capacité d'autonomie.

8. La conciliation du télétravail et des circonstances exceptionnelles

La situation exceptionnelle s'entend comme une situation imprévisible perturbant l'accès au service ou le travail sur site (interruption pendant une certaine durée des transports publics, état d'urgence, crise sanitaire, locaux endommagés ...).

Elle implique une organisation différente du travail, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui peuvent conduire les employeurs à modifier les règles de télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public et de tenir compte de toutes autres mesures susceptibles d'être prises dans de telles circonstances.

Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu formel comme informel.

Ces modalités exceptionnelles doivent également être intégrées aux plans de continuité d'activité. Ces régimes spécifiques doivent aussi s'accompagner d'un dialogue social formel.

9 Durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

10. Comité de suivi

Les signataires conviennent de mettre en place un comité chargé de suivre l'application des dispositions retracées dans le présent accord.

Ce comité de suivi est composé de 4 membres maximum désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'autorité administrative. Il se réunira au moins deux fois par an.

Ont signé à Paris le présent accord le 7 juin 2022

Pour le garde des sceaux, ministre de la justice
Le directeur, secrétaire général adjoint



Pour l'Union nationale des syndicats
autonomes – Justice



Pour l'Union des syndicats Force ouvrière
du ministère de la justice



Pour la confédération générale du travail



Pour la confédération française
démocratique du travail - INTERCO



Pour C.JUSTICE



Pour la fédération syndicale unitaire

