



# Le travail hybride à la DGA

## Une réflexion globale à pérenniser dans le temps

Il s'est tenu le 28 septembre dernier une réunion sur le télétravail hybride à la DGA/ DRH.

**FO DÉFENSE** était représentée par François CERDEIRA de la DGA/SMQ/SQ.

La réunion a commencé par un rappel du cadre réglementaire du télétravail depuis deux ans. Il faut noter que la négociation sur le télétravail a commencé au niveau ministériel a été portée, par la suite, au niveau interministériel avec en particulier la création d'un forfait d'allocation télétravail, revendication portée par **FO**, avant d'être redéclinée, une dernière fois, au niveau ministériel. Les travaux commencent mi-octobre par la négociation de l'accord de méthode sur le télétravail.

La DGA/DRH a donné le cadre général de la mise en place d'un télétravail hybride, l'alternance du travail en présentiel et en distanciel qui passe aussi par la prise en compte des pré-requis suivants :

- Un point de situation sur les moyens informatiques. Il a été déployé, en mai 2021, 8 720 ordinateurs portables et 6 566 dispositifs de connexion à distance. Cela passe aussi par une feuille de route interne numérique, c'est-à-dire la maîtrise des usages et des outils numériques généralistes.
- Une réflexion menée sur les tâches en équipe, nécessitant une présence collective, et celles relevant du travail distanciel. Sur ce premier point, la DGA/DRH souligne que le programme de formation des managers mis en place depuis plus d'un an permet aussi de s'interroger sur les bonnes pratiques de management à distance au sein de la DGA. Il a été aussi évoqué la mise en place de tutoriels pour compléter ce programme de formation.
- Un recensement d'une cartographie des activités télétravaillables afin de favoriser le dialogue entre le manager et ses agents. La mise en place du télétravail ne doit pas être une source de tension entre les agents et le management direct de proximité. Cette réflexion doit intégrer la situation des sites multi-localisées, la situation et l'intégration des nouveaux arrivants.



- Une cartographie des lieux où le travail distant est possible, pour faciliter le travail des agents concernés par des mesures de transfert, des stagiaires, ou des déplacements temporaires de personnels en raison de travaux. 47 places sont, à ce jour, disponibles de suite, 159 le sont avec des travaux légers et 336 nécessitent des travaux lourds. Le travail hybride doit impérativement intégrer cette cartographie des lieux, à laquelle se rajoute celle des bureaux de passage.

La DGA/DRH veut sortir un document de cadrage du travail hybride pour fin 2021. Les spécificités seront traitées directement dans les centres. En termes calendaires, une nouvelle réunion du GT doit avoir lieu début novembre 2021 avec la présentation du document projet. Le projet doit être finalisé en décembre 2021.

**FO** note que la démarche menée par la DGA/DRH est structurée, même si l'absence de prévisions en nombre de demandeurs de télétravail est une question fondamentale car elle permet d'adapter la réponse à la demande et d'affiner les prévisions de moyens à mettre en place. **FO** souligne aussi que la démarche de la DGA doit aussi intégrer le calendrier des travaux au niveau ministériel.

**FO DÉFENSE** est favorable à un télétravail sous réserve normé, réversible, et qui ne sépare pas les agents de leur cadre de travail. La réflexion menée entre le temps dit « présentiel » et distanciel, est essentielle pour l'épanouissement des agents.

**FO** a porté cette réforme dès 2019, lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel.

**FO** a réaffirmé aussi, pendant la réunion, que l'ancrage du télétravail pérenne passe notamment par un accompagnement et la formation des managers de proximité pour éviter des pratiques disparates constatées sur le terrain. Elle passe aussi par un retour d'expérience régulier avec les organisations syndicales.

**FO** est toujours présente pour vous informer, vous protéger, revendiquer et agir pour vous.

Paris, le 5 octobre 2021

