

L'INFO des NEGOS N°1

RAPPEL DU CONTEXTE

Depuis le décret de 2016, le télétravail s'est progressivement développé dans la Fonction publique, facilité par les nouvelles technologies.

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé comme la forme de travail de droit commun, par mesure de protection des salariés. Dès lors, la CGT a alerté les employeurs sur ce télétravail « en mode dégradé », sur ses effets sur la santé des agents, sur la nécessité de prendre en charge les frais engagés, de maintenir le collectif de travail et de définir un plan de continuité de l'activité tout en repensant le rôle de l'encadrement.

C'est dans ce contexte que la ministre a annoncé l'ouverture d'une négociation sur le télétravail, à l'instar de l'ANI du privé. Lors du GT de février 2021, la CGT FP a contesté la feuille de route présentée et a réaffirmé, que cette négociation doit s'inscrire dans le cadre du télétravail ordinaire et a porté l'exigence d'un accord-cadre 3 versants, modifiant le décret de 2016 et se déclinant ensuite par versant et employeur public autour de trois volets : l'organisation du télétravail ordinaire à distinguer des dérogations en cas de circonstances exceptionnelles ou de situation particulière, le rôle de l'encadrement et le maintien des collectifs de travail, la prévention des risques sur la santé des personnels.

La CGT sera force de propositions dans cette négociation, à partir de la plateforme revendicative élaborée au plus près du vécu et des aspirations des personnels. L'enjeu est d'obtenir un accord cadre Fonction publique, socle de nouveaux droits et garanties pour l'ensemble des personnels, qui se déclinera dans chaque versant.

Montreuil, le 4 juin 2021

LA CLARIFICATION DES REGLES JURIDIQUES APPLICABLES AU TELETRAVAIL

- La base juridique du télétravail dans la Fonction publique :

[Décret n° 2016-151 du 11/2/2016](#) modifié par décret du 5/5/2020, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature ;

[Décret n° 2019-637 du 25/6/2019](#) relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats. Objet : le décret étend aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun ;

Prévu par la loi du 6 août 2019, le décret de 2016 a été modifié en mai 2020 afin de faciliter le recours ponctuel au télétravail et de s'adapter aux circonstances exceptionnelles.

- Accord formel écrit dans les règles de la négociation collective :

La hiérarchie des normes existe dans la Fonction publique. Tous les actes réglementaires sont écrits et a priori il n'y a normalement pas de télétravail informel dans la Fonction publique. Concernant les contractuels de droit public un avenant au contrat est inutile car le décret télétravail leur est applicable dans l'ensemble de ses dispositions comme tous les sujets relatifs au temps de travail, à son organisation et à la santé au travail.

SOMMAIRE :

L'Accord de méthode pour l'ouverture de la négociation

Le 1^{er} Groupe de travail du 20 mai 2021

La plateforme revendicative de la CGT FP

L'ACCORD DE METHODE POUR L'ENTREE EN NEGOCIATION

La ministre Amélie de Montchalin a réuni les organisations syndicales pour la validation de l'accord de méthode, 1^{ère} étape prévue par l'ordonnance n°2021-174 du 17/2/2011 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique pour entrer en négociation.

La CGT Fonction publique a contribué, durant les groupes de travail des 15 avril et 7 mai dernier, à faire évoluer cet accord de méthode, tant sur la forme que sur le fond en faisant ajouter des revendications essentielles pour les personnels et pour une évolution qualitative des modalités du télétravail.

La CGT Fonction publique et toutes les parties ont signé l'accord de méthode, ce qui ne présage en rien de notre position sur l'accord final. La CGT s'engage dans cette négociation en étant force de propositions pour obtenir un accord cadre Fonction publique, socle de nouveaux droits et garanties pour l'ensemble des personnels.

Calendrier de la NEGO : un GT le 20 mai, un GT le 8 juin dédié à la prise en charge des frais, un le 11 juin et un fin juin, avant la finalisation de l'accord prévue début juillet, laissant le temps de la consultation des instances dirigeantes des syndicats.

20 mai : 1^{er} GT de la NEGO

Le projet d'accord « martyr » envoyé pour ce GT présente en préambule le contexte et l'objet de la négociation et rappelle les modalités de déclinaison de l'accord par les employeurs publics de proximité et les conditions de mise en œuvre d'un comité de suivi de l'accord.

Le contenu reprend la liste des thèmes de l'accord de méthode, non exhaustive :

- La définition, le sens et la place du télétravail dans la fonction publique
- La définition du télétravail dans la FP
- L'accès au télétravail et le développement des tiers-lieux
- La bonne articulation du télétravail avec la qualité de vie et les conditions de travail, la prévention des risques pour la santé et la protection des agents, et les accidents de travail liés au télétravail
- Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion
- L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

- L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle
- La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail
- Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail
- La prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières
- La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles
- L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical
- Le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise.

A ce stade, la CGT a signifié que le projet d'accord est trop orienté vers de bonnes pratiques à décliner par les employeurs et donc totalement insuffisant. Ce qui est déterminant pour la CGT dans la signature d'un accord, c'est son caractère prescriptif d'autant qu'il s'agit là d'un accord cadre Fonction publique : l'accord doit prévoir et identifier les éléments qui conduiront à modifier le décret de 2016, sans présager à ce stade de la négociation ce que seront ou non les signatures de l'accord.

La CGT a signifié que l'enjeu de la négociation est d'obtenir un accord ayant pour objet de permettre une meilleure régulation du télétravail au plus près du travail réel et des agents publics, de conforter et clarifier le cadre réglementaire, d'améliorer les garanties des personnels par le renforcement des droits et par des droits nouveaux, de favoriser un encadrement des agents plus respectueux des collectifs de travail et prenant en compte les dangers particuliers au télétravail en termes de santé, de garantir une prise en charge totale de tous les frais liés au télétravail, de rappeler les principes essentiels du volontariat de l'agent et de la réversibilité, et de garantir le maintien du poste.

L'objet de la négociation doit se limiter au télétravail dans la FP, sans rassembler sous ce thème et dans une négociation l'ensemble des conséquences de la numérisation de la société sur le travail et ses évolutions. Il s'agit bien pour la CGT d'améliorer les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail en situation normale, et de qualifier précisément les situations exceptionnelles qui peuvent y déroger.

La DGAFP a invité les organisations syndicales et les représentants des employeurs à envoyer leurs propositions d'amendements pour le 28 mai : une nouvelle version de l'accord sera envoyée pour le GT du 11 juin.

La plateforme revendicative de la CGT Fonction publique

Le télétravail volontaire et régulier

- Nécessité de défendre le maintien d'un principe de limitation à 3 jours de télétravail par semaine ;
- Réaffirmation du caractère volontaire et régulier du télétravail ;
- Supprimer le recours ponctuel au télétravail qui s'assimile à du télétravail informel ;
- L'attribution de jours flottants est facultative et leur positionnement se fait au choix de l'agent ;
- Les situations exceptionnelles doivent être différenciées et explicitées :

Deux conditions permettant de déroger à la durée des 3 jours maximum de télétravail, l'une pour une durée maximum de 6 mois pour raisons de santé, l'autre lors de situations exceptionnelles. Celles-ci doivent être différenciées comme suit :

- Situations exceptionnelles « de basse intensité » liées aux difficultés d'accès au poste de travail ou au travail sur le site ;
 - Situations exceptionnelles lors de crise grave. Le télétravail obligatoire sans volontariat de l'agent est réduit au seul cas d'une crise grave.
- L'agent n'a pas à justifier son refus de télétravail : ce n'est pas un outil de restructuration ni de réduction des coûts.
 - L'agent a la garantie de retrouver son poste en présentiel et sa quotité de travail dès qu'il est mis fin au télétravail.

Les droits pour des situations particulières

Rappel : l'art. 4 du décret prévoit des dérogations à la limite de 3 jours, pour 6 mois maximum pour handicap, santé (dont le temps partiel thérapeutique) ou grossesse.

- Agent en situation de handicap :
 - Le droit au télétravail est accordé pour la durée de la reconnaissance RQTH, avec accord obligatoire de l'employeur et accord du médecin du travail pour une dérogation aux 3 jours jusqu'à 100% ;
 - L'employeur doit fournir le matériel adapté au handicap de l'agent ;
- Facilités pour les aidants familiaux : aménagement horaires et charges de travail.

Les aidants familiaux d'une personne en situation de handicap doivent bénéficier d'un accord de droit à leur demande de télétravail, les jours de télétravail pouvant être flottants ;
- Les droits des femmes liés à la grossesse :
 - les droits antérieurs et postérieurs au congé de maternité doivent être respectés : par exemple la réduction du temps de travail d'une heure/jour ou les droits pour allaiter ;
 - L'état de grossesse entraîne l'accord de droit de l'employeur à une demande de télétravail.

La prise en charge des coûts et des frais du télétravail

- L'employeur doit prendre en charge le matériel et les frais de l'agent inhérents au télétravail ;

Proposition d'un forfait pour les frais liés à la mise à disposition du logement (espace de travail-assurance), le repas (ou ticket restaurant), les fluides (gaz, électricité, chauffage, eau) ;
- L'agent ne doit pas subir de réduction unilatérale de la prise en charge de l'abonnement de transport collectif par l'employeur public (empêcher l'employeur de réduire sa quote-part à l'abonnement) ;
- L'utilisation du matériel personnel de l'agent est dérogatoire (la norme est sa fourniture), réservée aux circonstances exceptionnelles (autorisation temporaire pour accès difficile au poste de travail ou crise grave) ; elle est compensée financièrement, la maintenance est à la charge de l'employeur.

L'organisation du travail et le temps de travail

- Temps de travail : rappel des dispositions législatives (durée du travail, temps de pause, horaires variables, heures supplémentaires/complémentaires) à l'identique en télétravail ou en présentiel ;
- Prévention de la charge de travail : définir des plages d'indisponibilité pendant le temps de travail (cf. avec droit à la déconnexion, temps de joignabilité) ;

La prévention des risques professionnels

- L'accès par le CHSCT ou les acteurs de prévention au lieu de travail du télétravailleur avec son accord (prévu dans le décret CSA/formation spécialisée) ;
- Prévention des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques ; **Rappel art 9 du décret : Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le DUER ;**
- Créer des outils pour prévenir les risques liés à l'isolement et suivre les agents ;
- Les accidents survenus en télétravail (au domicile, trajet, ...) relèvent des mêmes droits qu'en présentiel.

Le droit à la déconnexion

- C'est une obligation législative de principe sans contenu en termes de droit positif : amender le décret télétravail pour inclure l'obligation de déconnexion dans les actes réglementaires collectifs par employeur public (arrêtés télétravail ministériels, ...).
- Le droit à la déconnexion afin de respecter la vie privée et la santé du télétravailleur doit être une obligation pour l'employeur ;
- Encadrer l'utilisation des outils de communication
- Bilan régulier aux Instances représentatives des personnels (notamment CSSCT).

La sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles

- Nécessité de sécuriser les données de la puissance publique et de protéger les données personnelles des agents ;
- Le télétravail ne doit pas donner lieu à l'utilisation d'outil de surveillance de l'activité des salariés.

L'espace de travail, le développement des espaces partagés (les tiers lieux)

- Conception des espaces de travail : les agents doivent pouvoir travailler à domicile ou sur le lieu de télétravail dans des conditions similaires à celles qu'ils connaissent sur leur lieux de travail habituel.
- Aménagement du poste de travail sur le lieu de télétravail : l'employeur doit garantir la qualité et les conditions de travail et fournir sièges, écran, téléphone mobile, etc., et assurer l'évolution du poste de travail et de son équipement. C'est un enjeu de prévention des risques professionnels, des troubles musculosquelettiques et de fatigue visuelle.
- Tiers lieux administratifs :
 - Permettre un cadre de travail serein et occasionnel, en dissociant vie personnelle et vie professionnelle, avec prise en charge du tiers-lieux (local, conditions matérielles et environnementales, sécurité, etc...) par l'employeur, avec maintien des liens avec le collectif de travail et des droits des agents, avec l'encadrement, avec les représentants syndicaux et les acteurs de la santé au travail ; cela s'oppose au Flex office ;
 - Ne doivent pas entraîner la perte du poste de travail, ni être utilisés pour les restructurations/fusions de service, ni entraîner l'isolement de l'agent.

L'impact sur l'encadrement de proximité – Maintenir le lien social et le collectif de travail

- Les pratiques d'encadrement et de l'organisation du travail doivent être adaptées dans le cadre du télétravail ;
- Le déploiement du télétravail doit s'accompagner d'un plan de formation spécifique pour les agents et les encadrants de proximité ;
- La formation ne doit pas être une condition préalable à l'autorisation de télétravail ;
- Nécessité de préserver le collectif de travail et de maintenir le lien social.

L'égalité Femme/Homme

- L'accès au télétravail ne doit pas renforcer les inégalités : il doit être égal pour toutes et tous, sans discrimination à l'égard notamment des temps partiels (à prédominance genrée), sans disparité de traitement et de droit entre les femmes et les hommes ;
- Le télétravail ne se substitue pas à un mode de garde : les tiers lieux comme alternative au domicile et la

participation aux modes de garde doivent être favorisés ;

- L'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection des victimes de violences sexistes et sexuelles, de prévention du harcèlement sexuel en ligne, et se donner les moyens de leur mise en œuvre.

Le droit syndical et les instances représentatives du personnel

- Le droit syndical doit s'exercer à l'identique que l'agent soit en présentiel ou en télétravail ;
- Les organisations syndicales doivent disposer par l'employeur des moyens et outils pour mener sans entrave l'activité syndicale dans le contexte de télétravail ;
- Les agents doivent être informés des droits de recours dont ils disposent en cas de refus à une demande de télétravail, ou d'interruption du télétravail à l'initiative de l'employeur (art 10 du décret).

L'IMPACT DU TELETRAVAIL

- L'impact sur la « productivité » du travail : La seule traduction dans les administrations de la Fonction Publique des « gains de productivité » qui sont généralement attribués au télétravail est une amélioration de la qualité du travail et des conditions de travail des agents et une amélioration du service rendu au public. Aucun calcul de productivité différente entre travail présentiel et distanciel ne sera pris en compte dans les documents budgétaires. Aucune prise en compte du pourcentage de télétravailleurs ne sera utilisée dans les documents budgétaires pour établir les plafonds d'emplois. Aucune prise en compte du pourcentage de télétravailleurs ne sera faite pour déterminer l'évolution des surfaces immobilières dans les documents budgétaires.
- L'impact du télétravail sur la politique immobilière : Les conséquences du télétravail sur les dépenses immobilières seront intégrées au dialogue social : économies de dépenses de fluides, transferts de dépenses immobilières pour le financement des tiers lieux, prise en charge d'une part des dépenses immobilières des agents, réflexions sur les surfaces et l'évolution du poste de travail numérisé, etc. Le « flex office » ne correspond pas aux besoins de continuité du service public ; chaque agent conservera un poste de travail identifié.

Les différents thèmes revendicatifs de la plateforme, non exhaustifs, sont portés par la CGT dans la négociation, pour être intégrés dans l'accord socle 3 versants.

Ils seront développés dans les prochains numéros de l'INFO des NEGOS au fur et à mesure des groupes de travail.