



La crise sanitaire a contraint l'ensemble des acteurs publics à mettre en œuvre de manière inédite le télétravail dans la fonction publique. De nouvelles opportunités se sont ainsi ouvertes et le regard porté sur le télétravail a considérablement évolué tant pour les agents que pour les employeurs, mais des difficultés sont également apparues, ainsi que des limites au télétravail.

A cet égard, le retour d'expérience du premier confinement réalisé en commun sous l'égide de la DGAFP, la DITP et la DINUM, et d'autre part l'élaboration d'une nouvelle version du guide DGAFP sur le télétravail (en cours de diffusion), peuvent constituer un point de départ pertinent, en particulier sur les modalités concrètes de la mise en œuvre du télétravail, et également sur son impact sur les organisations et les collectifs de travail.

Par ailleurs, l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord sur le télétravail sera l'occasion d'incarner rapidement, de même que l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire, les nouvelles possibilités offertes par le projet d'ordonnance relative à la négociation collective dans la fonction publique.

Le groupe de travail du 3 février, préparatoire à la négociation, aura pour objet de poser le cadre des travaux qui suivront.

La séance portera sur les points suivants

1. Il est proposé, à titre liminaire, d'engager un **échange général sur l'ambition de la négociation, et sur le sens et la place du télétravail dans la fonction publique.**

La ministre de la transformation et de la fonction publiques souhaite porter, avec cette négociation, qui sera la première engagée dans le nouveau cadre ouvert par le projet d'ordonnance, un objectif ambitieux permettant de déboucher sur un accord pour la fonction publique en la matière.

Dans cette perspective, une première partie de la discussion et du futur accord doit permettre de préciser ce qui peut être attendu du télétravail dans la fonction publique : les attentes, les enjeux et les risques à prendre en compte, les évolutions des pratiques managériales et organisationnelles que cela implique, l'impact sur les conditions de travail qui en découle ...

De manière générale, ce premier temps de la négociation doit être l'occasion de qualifier (au sens de donner une valeur) le télétravail comme modalité d'organisation du travail, et aussi de tirer les enseignements de la crise sanitaire.

2. Dans un second temps, il conviendra d'identifier, dans ce cadre et cet objectif, la liste des thèmes qui pourront être soumis à la négociation

Ces thématiques pourront s'organiser autour des deux grandes orientations suivantes :

2.1 Le télétravail et l'organisation de l'activité professionnelle

- L'impact du télétravail sur l'activité.
- La question des missions et des postes télétravaillables.
- les outils liés à l'environnement de travail
- les tiers lieux : quel usage ? quel développement ?
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail contraint en raison de circonstances exceptionnelles

2.2 Le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

Pourraient être abordés dans ce cadre des sujets tels que :

- L'impact du télétravail sur le management des équipes.
- l'accompagnement (réseaux de pairs, référents...)
- la formation des encadrants et des télétravailleurs ;
- La prise en compte de situations individuelles spécifiques : nouveaux arrivants, apprentis, stagiaires, proches aidants.
- L'impact du télétravail sur le dialogue social ;

3. La méthodologie et le calendrier

3.1 Le périmètre de l'accord

Il est proposé de centrer la négociation sur la fonction publique d'Etat compte tenu des spécificités des deux autres versants et du souci de laisser la négociation s'instaurer au plus près des organisations de travail.

Néanmoins, si la négociation devait aboutir à des modifications réglementaires, l'opportunité de leur extension aux deux autres versants sera systématiquement examinée.

Cet accord pourra par ailleurs faire l'objet d'accords ministériels ou locaux, dans le cadre des dispositions du projet d'ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique.

3.2 Le calendrier

L'objectif est d'aboutir à un accord avant l'été, à raison d'une réunion par mois. Le calendrier prévisionnel est à ce titre le suivant :

- 3 février 2021 : discussion de la méthode
- 3 mars 2021 : discussion liées à la place du télétravail et début des discussions sur le télétravail et l'organisation de l'activité professionnelle
- 7 avril 2021 : poursuite des discussions sur le thème précédent et discussion télétravail et pratiques managériales
- 5 mai 2021 : Poursuite de la discussion sur les points précédents.
- Juin : réunion de synthèse, et signature de l'accord, le cas échéant