

<p align="center">Accord au 20 mai – Version 1 (version des 8 et 25 juin pour les frais) (en rouge ce qui a été supprimé ou déplacé dans le texte)</p>	<p align="center">Accord définitif au 1er juillet – Version 5 (en bleu ce qui a été ajouté et modifié)</p>	<p align="center">Plateforme revendicative CGT FP et ce que la CGT a fait intégrer et a fait évoluer dans l'accord</p>
<p>Préambule Le télétravail s'est développé dans la fonction publique particulièrement au cours des cinq dernières années concomitamment au développement des technologies digitales et dans le cadre du décret 2016-151 du 11 février 2016, relatif <i>aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature</i>. L'année 2020 marquée par la crise sanitaire est venue bouleverser ce cadre en généralisant une large diffusion de cette forme d'organisation du travail soulevant des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles.</p> <p>Le développement massif du télétravail permet de réexaminer la place de ce mode d'organisation dans la fonction publique, au regard notamment des conditions d'exercice de leurs missions par les agents, de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, du lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail mais aussi des valeurs de la fonction publique.</p> <p>Par cet accord, les parties manifestent leur ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation du travail, au sein d'une négociation la plus large possible au bénéfice des agents publics et au service des usagers des services publics.</p> <p>Le présent accord a pour ambition de créer un socle commun à tous les employeurs publics et constituer le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social de proximité. Il doit servir pour les parties de point d'appui à la négociation pour favoriser la diffusion des meilleures pratiques au bénéfice des agents et du service public.</p> <p>Les évolutions réglementaires (décret du 11 février 2016 notamment) seront prises le cas échéant en application du présent accord.</p>	<p>Préambule Le télétravail s'est développé dans la fonction publique particulièrement au cours des cinq dernières années concomitamment au développement des technologies numériques et de la communication, de leurs impacts sur l'organisation concrète du travail et des services, et dans le cadre du décret 2016-151 du 11 février 2016, relatif <i>aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature</i>. L'année 2020 marquée par la crise sanitaire est venue bouleverser ce cadre en imposant pour les agents dont les activités le rendaient possible, la mise en œuvre, sur un mode contraint, du télétravail et d'autres formes de travail à distance. Cette situation a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles.</p> <p>Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de cette modalité de travail, parmi d'autres, et d'interroger l'organisation du travail dans la fonction publique, au regard notamment de la continuité des services publics, des conditions d'exercice de leurs missions par les agents, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, des organisations de service, du lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail, de son temps de travail et de la qualité du service rendu à l'utilisateur.</p> <p>Par cet accord, les parties manifestent leur ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des agents publics et du service public. Le télétravail répond aux principes du volontariat de l'agent, de l'éligibilité des activités et non du poste, et de la réversibilité.</p> <p>Le présent accord vise à créer un socle commun aux trois versants de la Fonction publique. Il constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité en vue favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agents et des usagers du service public. Sur le principe, le télétravail est un mode de travail qui ne déroge en aucune façon aux règles de droits et obligations du travail.</p> <p>L'un des enjeux de cette négociation est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public.</p> <p>Des évolutions réglementaires seront prises en application du présent accord et en cohérence avec les accords européens, notamment celui sur la numérisation du 22 juin 2020 sur la transformation numérique et les négociations conduites sur le même sujet dans le cadre du dialogue social sectoriel européen spécifique aux administrations d'Etat et fédérales.</p>	<p>La CGT a fait préciser la définition du télétravail, a imposé une négociation trois versants (un accord par versant était prévu), et a garanti le caractère prescriptif de l'accord en faisant acter les modifications en particulier du décret télétravail de 2016.</p> <p>Qualification pendant la pandémie du travail contraint au domicile de travail à distance et pas seulement de télétravail : l'enjeu est la définition précise du télétravail donc de sa régulation.</p> <p>Affirmation du socle commun aux trois versants, que la CGT a porté, alors qu'au début était prévu un accord par versant.</p> <p>Equivalence entre présentiel et distanciel pour la régulation des conditions de travail.</p> <p>Pas de promotion du télétravail, mais reconnaissance qu'il est devenu un mode d'organisation du travail, dont le besoin de régulation est renforcé.</p> <p>Pour la modification des décrets, suppression à la demande de la CGT du <i>"le cas échéant"</i>, afin de confirmer le caractère prescriptif de l'accord par l'assurance de la modification des décrets.</p>

<p>2 la définition du télétravail dans la fonction publique</p> <p>La définition du télétravail est issue des dispositions de l'article 133 de la Loi du 12 mars 2012 et du décret du 11 février 2016 et repose sur des critères cumulatifs qui la distinguent des autres formes de travail à distance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer une quotité plafonnée de son temps de travail en télétravail (précisé plus bas); - 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. <p>L'agent ou l'administration peut mettre fin à l'autorisation de télétravail à tout moment, en respectant le délai de prévenance réglementaire. (précisé plus bas)</p>	<p>1-la définition du télétravail dans la fonction publique</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'agent en télétravail a demandé et a 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. <p>A contrario, ne peut être assimilé à du télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant ne constitue pas du télétravail, 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). <p>Le télétravail repose sur des principes rappelés ci-après :</p>	<p>La CGT a fait modifier la structure du document, en mettant en 1er « la définition du télétravail dans la FP », puis en 2ème « le sens et la place du télétravail ».</p> <p>Définition plus précise et pas de télétravail à 100%.</p> <p>Refus de la CGT d'assimiler à du télétravail tous les usages du numérique dans l'administration.</p> <p>La proposition de commencer une concertation pour réguler par décret ces modes de travail n'a pas été retenue, mais leur définition dans l'accord et leur distinction d'avec le télétravail créent les conditions rendant une meilleure régulation possible. Certaines administrations (Finances publiques, ...) ont déjà des textes réglementaires.</p>
<p>Le volontariat</p> <p>Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent. La situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant ne constitue pas du télétravail, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité. (précisé plus haut)</p> <p>Si le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail, il est toutefois considéré que le télétravail peut aussi, de façon exceptionnelle, être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs exceptionnellement étendus dont ils disposent en période de crise afin d'assurer la continuité du service public et la protection des agents (cf point 13 du présent accord)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le volontariat <p>Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur.</p> <p>Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail.</p> <p>Toutefois le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs étendus dont ils disposent. Il s'agit bien d'un régime distinct, exceptionnel, en cas de crise, de force majeure ou de circonstances exceptionnelles, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant dans le cadre des plans de continuité de l'activité. Il fait l'objet d'un point dédié (point 13) du présent accord dans lequel les parties rappellent également leur attachement à un dialogue social soutenu.</p>	<p>Le caractère exceptionnel de la dérogation au volontariat de l'agent est affirmé uniquement dans les situations les plus graves, pour des raisons de continuité de service public, ce qui est cohérent avec le statut des fonctionnaires, et pour la protection de leur santé.</p> <p>Le décret télétravail de 2016 sera modifié en conséquence.</p>
<p>L'alternance entre travail sur site et télétravail</p> <p>L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail et à éviter sa désocialisation.</p> <p>Il n'est possible de déroger à cette présence minimale sur site qu'à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'alternance entre travail sur site et télétravail <p>L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail. La quotité maximum de télétravail dans la fonction publique est fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, sauf situations spécifiques détaillées au point 10 du présent accord. Elle peut s'apprécier sur une base mensuelle.</p>	<p>La CGT a fait intégrer dans l'accord la limitation de la quotité de télétravail du décret de 2016 (3 jours).</p> <p>Aucune limitation n'est écrite dans l'ANI du privé, cette limitation est simplement recommandée dans cet un accord non-prescriptif au niveau des accords d'entreprise.</p> <p>Il était donc nécessaire de réaffirmer dans l'accord Fonction publique le principe que le télétravail de droit commun à 100% est interdit dans la Fonction Publique. En 2015 la CGT avait demandé 2 jours maximum de télétravail, d'autres syndicats demandant 3 jours. Les dérogations permettant le télétravail à 100%, en dehors des cas de force majeure</p>

<p>Le télétravail peut être exercé depuis le domicile de l'agent, un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Cela permet le télétravail depuis un lieu appartenant à l'employeur mais distinct du lieu d'affectation de l'agent.</p>	<p>Conformément à l'article 2 du décret du 11 février 2016 le télétravail peut être exercé depuis le domicile de l'agent, un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier pour une même autorisation de ces différentes possibilités.</p> <p>Tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur, y compris un espace dédié au télétravail de ses agents au sein des services d'un employeur.</p> <p>Les différents lieux accessibles aux télétravailleurs doivent être abordés dans le cadre du dialogue social de proximité.</p>	<p>(pandémie, ...), sont limitatives, correspondent au décret de 2016 pour le handicap et la santé, à laquelle on rajoute explicitement l'état de grossesse. Les aidants sont aussi concernés (chapitre 10).</p> <p>La CGT a fait modifier la phrase initiale (lieu appartenant à l'employeur mais distinct de l'affectation) qui ne mettait aucun verrou en cas d'utilisation du télétravail en cas de restructuration. L'accord permet la création d'espaces partagés de télétravail internes à une administration, ce qui renvoie aux instances de concertation et aux accords majoritaires sur le télétravail.</p> <p>Les « tiers lieux », espaces partagés, sont un objet de concertation dans les instances.</p>
<p>L'usage des technologies de l'information et de la communication</p> <p>Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux technologies de l'information et la communication (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels nécessaires) pour pouvoir communiquer avec leur supérieur hiérarchique et avec leur collectif de travail.</p> <p>L'égalité de traitement</p> <p>Le décret du 11 février 2016 précise que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. Les employeurs doivent s'assurer que le télétravail est mis en œuvre dans le respect du principe de l'égalité de traitement, notamment au regard de la charge de travail : celle du télétravailleur, comme celle de l'agent en présentiel. <i>(Décalé et précisé au 2° Le sens et la place du télétravail)</i></p>	<p>- L'usage des outils numériques</p> <p>Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers, le cas échéant.</p>	<p>Le gouvernement a d'emblée considéré que l'utilisation du matériel personnel des agents en situation exceptionnelle, qui a été une réalité pendant la pandémie, était anormale et devait être exclue à l'avenir.</p> <p>Le principe de la prise en charge par l'employeur public de l'ensemble du matériel et des logiciels permettant le télétravail est clairement affirmé. L'utilisation du matériel personnel est donc exclu. La notion d'usagers des services publics est introduite.</p>
<p>La réversibilité du télétravail</p> <p>L'administration ou l'agent peuvent mettre fin à une autorisation de télétravail à tout moment et par écrit.</p> <p>Lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision doit être précédée d'un entretien et motivé au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pour sa part pas à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.</p> <p>Le décret prévoit que lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il</p>	<p>- La réversibilité du télétravail</p> <p>Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.</p> <p>Le décret du 11 février 2016 prévoit que lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable. Lorsqu'aucune contrainte</p>	<p>La notion de télétravail ponctuel est maintenue, mais on ne sait pas à quoi elle fait référence d'autre qu'une autorisation temporaire de télétravail. L'employeur met fin par écrit à l'autorisation de télétravail.</p>

<p>convient d'autoriser l'agent à reprendre l'intégralité de son temps de travail sur site dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévu par le décret.</p> <p>La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.</p> <p>La prise en compte de l'intérêt du service peut également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service.</p> <p>Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail.</p> <p>L'employeur doit organiser les conditions du retour ponctuel ou définitif de l'agent en télétravail dans ses locaux en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande de l'agent.</p>	<p>organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévu par le décret.</p> <p>La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.</p> <p>Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service.</p> <p>Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé.</p> <p>L'employeur garantit les conditions du retour de l'agent en télétravail sur son poste de travail, avec les mêmes droits et devoirs que l'agent exerçant totalement en présentiel.</p> <p>En cas de nécessité ou de facilité pour l'organisation de son travail ou sa réalisation, l'agent bénéficiant d'une autorisation de télétravailler peut décider d'effectuer ses activités sur son lieu de travail. L'employeur peut demander à ce qu'il en informe son supérieur hiérarchique.</p>	<p>Concernant les jours flottants, dont la CGT a demandé qu'ils soient minoritaires et exclusivement à la demande de l'agent, l'accord est muet. La CGT était seule à porter ce sujet. Il doit être porté au niveau des accords de mise en œuvre de l'accord-cadre.</p> <p>Pour récapituler ce que la CGT a obtenu ou pas par rapport à sa plateforme de départ sur le télétravail volontaire et régulier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nécessité de défendre le maintien d'un principe de limitation à 3 jours de télétravail par semaine : obtenu ; • Réaffirmation du caractère volontaire (obtenu) et régulier (maintien de la notion de télétravail ponctuel) du télétravail ; • Supprimer le recours ponctuel au télétravail qui s'assimile à du télétravail informel : maintien de la notion de télétravail ponctuel, mais on ne voit pas à quoi ça fait référence en dehors de l'autorisation temporaire de télétravail (jours flottants ?). La CGT proposera de supprimer le télétravail ponctuel dans le décret de 2016 à l'occasion de sa révision ; • L'attribution de jours flottants est facultative et leur positionnement se fait au choix de l'agent ; non obtenu • Les situations exceptionnelles doivent être différenciées et explicitées : obtenu <p>Deux conditions permettent dans le décret de déroger à la durée des 3 jours maximum de télétravail, l'une pour une</p>
--	---	---

		<p>durée maximum de 6 mois pour raisons de santé, l'autre lors de situations exceptionnelles. Les situations exceptionnelles doivent être différenciées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situations exceptionnelles « de basse intensité » liées au difficultés d'accès au poste de travail ou au travail sur le site : les circonstances exceptionnelles sont les plus graves et le décret sera modifié ; - Situations exceptionnelles lors de crise grave. Le télétravail obligatoire sans volontariat de l'agent est réduit au seul cas d'une crise grave : obtenu. <ul style="list-style-type: none"> ● L'agent n'a pas à justifier son refus de télétravail : ce n'est pas un outil de restructuration ni de réduction des coûts : obtenu. ● L'agent à la garantie de retrouver son poste en présentiel et sa quotité de travail dès qu'il est mis fin au télétravail : obtenu.
<p>1- Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique</p> <p>Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations récentes d'un plus grand nombre d'agents publics souhaitant exercer leurs fonctions en continuant à mixer du présentiel et du distanciel, et en transformant l'utilisation du télétravail en une organisation du travail structurelle et non plus conjoncturelle.</p> <p>Il convient aussi d'approfondir les impacts du télétravail, d'en identifier les conditions et d'en maîtriser les risques pour qu'il trouve sa place de façon plus positive, au bénéfice des agents, du collectif de travail et des missions de service public.</p> <p>Il en va de la responsabilité et de l'exemplarité des employeurs publics, qui, dans le cadre de cet accord manifestent leur ambition de mettre en place une nouvelle organisation du travail, au sein d'une négociation la plus large possible, au service des administrés et au bénéfice des agents publics.</p> <p>Conduire une réflexion collective sur le sens et la place du télétravail dans la fonction publique est désormais indispensable au regard de la nature des missions exercées et de la prise en compte de la diversité des organisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités de mise en œuvre du télétravail doivent tenir compte des missions exercées et de la diversité des employeurs : le télétravail ne sera pas mis en œuvre de façon identique dans une administration centrale, dans un opérateur du service public, dans un hôpital ou dans une collectivité locale. 	<p>2 Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique</p> <p>Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations d'un plus grand nombre d'agents publics souhaitant exercer une partie de leurs fonctions en télétravail et de considérer le télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. Un certain nombre d'employeurs ont déjà fait évoluer leurs organisations en intégrant les implications du télétravail.</p> <p>Il convient d'approfondir l'analyse des impacts du télétravail, d'en identifier les conditions et d'en maîtriser les risques pour qu'il trouve sa place au bénéfice des agents, du collectif de travail et du service public.</p> <p>Poursuivre une réflexion collective sur le sens et la place du télétravail dans la fonction publique est désormais indispensable au regard de la nature des activités exercées et de la prise en compte de la diversité des organisations. Cette réflexion doit notamment permettre de prendre en compte les sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées, et non par les postes occupés, ce qui nécessite une réflexion sur l'organisation du travail et sur la nature des missions exercées ; - Les modalités de mise en œuvre du télétravail peuvent varier selon les missions exercées et la diversité des employeurs. Il est tenu compte de l'environnement territorial et des spécificités d'organisation des collectifs de travail des administrations centrales, des services de l'Etat déconcentrés, établissements publics, hôpitaux ou collectivités territoriales ; 	<p>La CGT a fait en sorte que l'ensemble des formules faisant du télétravail une modalité particulièrement « positive » et « innovante » soient retirées, au profit d'une banalisation du télétravail comme une mode d'organisation comme un autre demandant à un être régulé.</p> <p>Banalisation et non pas promotion du télétravail</p> <p>C'est par l'analyse des activités et non de la mission qu'on détermine l'éligibilité au télétravail, ce que les syndicats demandent.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - L'articulation entre présentiel et distanciel est un point clé en fonction de la nature des missions exercées. - L'attention à la préservation des fonctionnements collectifs revêt une importance particulière compte tenu des missions du service du public. L'enjeu de la préservation de la cohésion sociale interne en est ainsi renforcé. - Le télétravail doit s'intégrer dans les processus décisionnels et reposer sur certaines conditions matérielles de succès (équipement en informatique notamment, matériels, réseaux ...) - La mise en place du télétravail doit s'appuyer sur un dialogue social de proximité soutenu. <p>Dans cette perspective et par le présent accord, les signataires fixent les conditions permettant une mise en œuvre optimale du télétravail au regard des enjeux suivants :</p> <p>l'attractivité du secteur public : le télétravail peut contribuer à rendre le service public plus attractif, si ses conditions de mise en œuvre favorisent l'autonomie des agents et n'empiètent pas sur leur vie privée ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impact environnemental : le télétravail a un impact globalement positif sur l'environnement car il permet de réduire les déplacements ; 	<p>Toute nouvelle organisation de travail incluant du télétravail doit être mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social de proximité, incluant une réflexion approfondie sur l'organisation des temps, l'organisation du collectif de travail et les droits et obligations de chacun (employeur et agents) ;</p> <p>L'articulation entre présentiel et télétravail est un point clé en fonction de la nature des activités exercées et de l'organisation des services ;</p> <p>L'attention à la préservation des collectifs de travail revêt une importance particulière compte tenu des missions du service du public. L'enjeu de l'amélioration de la cohésion sociale interne en est ainsi renforcé. Le télétravail est une modalité de l'organisation au sein d'un collectif de travail : il est un outil facilitateur parmi d'autres mis à disposition des agents par les employeurs publics pour l'exercice de leur mission de service public à distance ;</p> <p>Le télétravail doit s'intégrer dans les processus décisionnels et reposer sur certaines conditions matérielles de succès relevant de l'employeur (équipement en informatique notamment, accès à distance aux applications métier, réseaux, formation ...) ;</p> <p>La mise en place et le suivi du télétravail doit s'appuyer sur le dialogue professionnel et sur un dialogue social de proximité soutenu au sein des instances consultatives compétentes.</p> <p>(repris de la définition du télétravail) Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur : droit à la déconnexion, accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles, accès à la formation, information et accès aux aides sociales bénéficiaire de conditions de travail et d'équipements adaptés. Il ou elle doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, de reconnaissance de son parcours professionnel etc. Le télétravail doit respecter l'égalité de traitement des agents en matière de promotion.</p> <p>Dans cette perspective et par le présent accord, les signataires fixent les conditions permettant le recours au télétravail au regard des enjeux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'attractivité du secteur public : le télétravail peut contribuer à rendre le service public plus attractif, si ses conditions de mise en œuvre favorisent l'amélioration de qualité de vie et des conditions de travail et l'autonomie des agents, et préservent l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ; - l'impact environnemental : le télétravail peut avoir un impact globalement positif sur l'environnement lorsqu'il permet de réduire les déplacements et n'engendre pas d'autres consommations énergétiques pouvant être supérieures (consommation énergétique des technologies numériques, chauffage accru des lieux de télétravail, etc....). Ces questions 	<p>Banalisation du télétravail comme une modalité d'organisation du travail.</p> <p>Le suivi du télétravail dans le temps relève des instances consultatives, ainsi que du dialogue au sein des collectifs de travail (dialogue professionnel).</p> <p>Principe général d'égalité de traitement entre distanciel et présentiel. Détail de l'application du principe d'égalité : syndicalisme, formation, promotion, entretien d'évaluation, équipement (permet de poser le problème du 2^{ème} écran), accès aux aides sociales (permet de poser le problème des repas et des tickets restaurants).</p> <p>Banalisation et non pas promotion du télétravail.</p> <p>Evite le « green-washing » (auto-publicité sous couvert d'un effort écologique faible ou inexistant).</p>
--	--	---

- l'impact territorial : grâce au télétravail, les territoires peuvent bénéficier d'un avantage compétitif en offrant des conditions d'accueil optimales au sein, par exemple, de tiers-lieux. Cette dimension territoriale doit inciter les employeurs publics à se coordonner afin de développer une approche mutualisée des impacts du télétravail ;

- la prise en compte de la réflexion sur l'organisation du travail. Dans le cadre d'une démarche de QVT, ces travaux associent les collectifs de travail et s'inscrivent dans un dialogue social local nourri ; **(transféré chap.6)**

- la prise en compte des situations individuelles spécifiques : le télétravail était déjà identifié avant la crise comme un levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents (voir en ce sens la modification apportée au décret télétravail en 2019 pour les agents en situation de handicap) ; son extension, concomitante à une plus grande attention portée à la protection sociale des agents publics, doit pouvoir bénéficier aux agents proches aidants, et, de manière plus générale, être envisagée comme un moyen de recruter des agents dont l'éloignement aurait pu auparavant être un frein ; **(transféré chap.10)**

- l'égalité professionnelle : dans le cadre de la politique mise en œuvre en application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité (non-discrimination à l'égard des temps partiels à prédominance genrée, alternatives au domicile du fait de l'accès aux espaces différenciés, inclusion numérique sur les postes primo-télétravailleurs, prévention de l'isolement de certains métiers à prédominance genrée,...) **(transféré chap.8)**

- la mise en œuvre du télétravail en période de circonstances exceptionnelles : dès mars 2020, la crise sanitaire et le confinement mis en œuvre pour lutter contre l'épidémie ont conduit les employeurs publics à réviser son usage afin de garantir la continuité du service public et de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations du travail. Cette période récente invite les employeurs, les agents publics et leurs représentants à tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles par la réalisation de retour d'expérience et de diagnostic partagé. **(transféré chap.13)**

Les signataires de l'accord s'engagent à prendre en compte ces différents éléments pour faire du recours au télétravail l'expression d'une forme d'organisation du travail de nature à favoriser le développement d'opportunités nouvelles pour l'administration comme pour les agents.

sont largement documentées dans les rapports qu'a pu consacrer l'ADEME ;

- l'impact territorial : le télétravail peut participer d'un meilleur équilibre entre les territoires en offrant des conditions d'accueil optimales au sein, par exemple, de tiers-lieux. Cette dimension territoriale doit inciter les employeurs publics à se coordonner afin de développer une approche mutualisée des besoins liés à la mise en œuvre du télétravail ;

- l'impact éventuel du télétravail sur l'organisation et l'aménagement des locaux doit recueillir l'avis préalable des instances de dialogue social compétentes.

Concernant les territoires (et les collectivités territoriales) suppression de la notion d'avantage compétitif au profit de la notion d'équilibre entre les territoires.

Avis préalable explicite des instances consultatives sur les conséquences immobilières du télétravail (rapport de la direction de l'immobilier de l'Etat sur l'immobilier administratif de demain). La demande de la CGT était d'inscrire de façon explicite et non plus implicite la politique immobilière dans les prérogatives des comités techniques (puis sociaux). Seule la CGT a porté cette problématique.

Plate-forme revendicative CGT : politique immobilière partiellement obtenu

- 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.

Aucune proposition de la CGT sur la « productivité » du télétravail n'a été reprise ni soutenue, ce qui est peu étonnant pour le gouvernement et révèle une absence de réflexion sur ce sujet pour les autres syndicats.

Plate-forme revendicative de la CGT : non obtenu

- 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.

3. L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux

Il convient de réaffirmer que la possibilité de télétravail doit être examinée au regard de l'analyse des activités, entendues comme les tâches concrètement réalisées sur le poste, et non au regard des missions, des fonctions ou des postes. *(transféré dans la partie « sens et place du télétravail »)*

L'objectif est de mobiliser des activités télétravaillables y compris sur des postes, fonctions ou missions dont il est considéré qu'ils sont non télétravaillables ; par exemple : un agent d'accueil peut être appelé à faire une synthèse des incidents rencontrés dans la semaine (incivilités des utilisateurs, demandes liées à une signalétique pas claire, etc.) qui peut donner lieu à une demi-journée de télétravail hebdomadaire.

Le développement des tiers-lieux

La notion de tiers lieu englobe tous les espaces de télétravail qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux privés depuis lesquels il peut télétravailler.

Cette modalité peut être mise en œuvre notamment par une mutualisation de locaux sur la base d'un co-financement de différentes administrations, afin d'offrir aux agents une alternative au travail à leur domicile, de leur permettre de maintenir un lien social et de participer à la dynamisation de certains territoires.

Cette option est particulièrement intéressante pour les agents dont le domicile n'offre pas des conditions optimales de télétravail mais qui souhaiteraient néanmoins pouvoir en bénéficier. *Elle peut faire partie d'une politique d'attractivité et d'aménagement d'un territoire, en apportant une réponse à des problématiques de transport.* Les contraintes de sécurité et de confidentialité doivent être prises en compte.

3. L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux

L'accès au télétravail.

Il appartient à l'employeur de veiller au dialogue préalable et à la transparence des critères retenus pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles selon les critères définis précédemment.

L'éligibilité des activités au télétravail fait l'objet d'un dialogue social de proximité.

L'employeur public fournit aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques.

L'instruction des demandes se fait à un rythme régulier défini dans les accords locaux et en tout état de cause de manière infra-annuelle. Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée. Une autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est remise dans les conditions fixées par l'article 8 du décret du 11 février 2016. Les demandes doivent être instruites à tout moment s'agissant des situations particulières mentionnées au point 10 du présent accord.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente.

Le développement des espaces partagés (tiers-lieux)

La notion de tiers lieu englobe tous les espaces partagés de télétravail, notamment publics, qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à sa demande à télétravailler. *Ces tiers lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.*

Cette modalité peut être mise en œuvre notamment par une mutualisation de locaux publics ou associatifs de différentes administrations, afin d'offrir aux agents une alternative au travail à leur domicile, de leur permettre de maintenir un lien social et de participer à la dynamisation de certains territoires.

Cette option est particulièrement intéressante pour les agents dont le domicile n'offre pas des conditions optimales de télétravail mais qui souhaiteraient néanmoins pouvoir bénéficier de cette organisation du travail. Les contraintes de sécurité et de confidentialité et de protection des données de l'agent doivent être prises en compte par l'employeur ou l'autorité compétente à qui il revient d'informer l'agent des procédures qu'ils ont mises en place.

La CGT s'est exprimé pour les « espaces partagés de télétravail » non lucratifs, administratifs et associatifs, comme alternative au télétravail à domicile, en particulier pour des questions d'égalité entre femmes et hommes.

Les critères définissant les activités non-télétravaillables sont débattus dans les instances ou intégrés à un accord.

La régularité du rythme relève des accords de mise en œuvre de l'accord cadre.

Rappel du décret : les délais de réponse à la demande de l'agent et la possibilité de saisir la commission paritaire en cas de refus.

Réponse à la demande de la CGT de désigner les tiers-lieux comme des « espaces de télétravail partagés », ce qui interdit la confusion avec tout ce qui n'est pas le domicile.

Les espaces partagés entre administrations (publics) sont favorisés.

Intégration des espaces associatifs, donc marginalisation des espaces privés à but lucratifs.

La notion de tiers-lieux a été maintenue dans le décret de 2016 à la demande de la CGT, comme alternative au domicile en particulier pour les femmes, le télétravail au domicile pouvant ne pas être émancipateur pour elles.

Le développement d'espaces mutualisés de télétravail non lucratifs correspond (administratifs, publics ou associatifs) correspond à l'orientation de la CGT.

<p>Les signataires renvoient à la négociation locale le développement potentiel des tiers lieux en tant qu'ils sont le corollaire d'une organisation spécifique du travail.</p>	<p>Une réflexion de développement de tiers-lieux par les administrations permet de s'engager dans une politique d'équilibre des territoires, et peut réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. La cartographie des tiers lieux est présentée aux instances de dialogue social de proximité et mise à disposition des agents.</p> <p>Les employeurs prennent en charge les tiers lieux qu'ils mettent à disposition de leurs agents. Lorsqu'un agent sollicite la possibilité de télétravailler depuis un tiers-lieu distinct de ceux proposés par son employeur, ce dernier n'est pas tenu par la réglementation de prendre en charge le coût de la location de cet espace. Conformément à la logique d'accord, ce point peut être abordé dans les accords locaux.</p> <p>La ou les localisations du ou des lieux de télétravail sont des éléments de l'autorisation de télétravail. La demande écrite de télétravail doit préciser les modalités d'organisation souhaitées et notamment le ou les lieux de télétravail souhaité(s).</p> <p>Les signataires renvoient à la négociation locale le développement potentiel des tiers lieux en tant qu'ils sont le corollaire que la condition de la mise en place de cette organisation spécifique du travail.</p>	<p>Notion d'équilibre des territoires. Les tiers lieux sont pour les femmes une alternative au télétravail à domicile.</p> <p>Ils sont intégrés aux informations présentées aux instances consultatives.</p> <p>Prise en charge par l'employeur des tiers-lieux « publics » ou administratifs.</p> <p>La CGT n'a pas appuyé la demande de la CFDT d'une prise en charge des tiers-lieux sans distinction.</p> <p>Le renvoi aux accords locaux paraît équilibré à la délégation.</p> <p>Les accords locaux ou ministériels peuvent s'emparer de cet aspect nouveau de la politique immobilière des employeurs publics.</p> <p>Plate-forme revendicative de la CGT sur les tiers-lieux : L'espace de travail, le développement des espaces partagés (les tiers lieux)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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. : obtenu ● 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. : engagements généraux dans l'accord-cadre et renvoi aux négociations de proximité. ● Tiers lieux administratifs : <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; : obtenu pour la prise en charge des tiers lieux administratifs. - 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. : obtenu pour le poste de travail, et verrous possibles pour les restructurations par renvoi aux instances.
---	---	---

4. 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.

Télétravail et démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail.

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail est une démarche continue qui, dans un objectif de renforcement de l'efficacité de l'organisation et des conditions de travail s'appuie **notamment** sur le dialogue social et la participation des agents.

La prévention des risques pour la santé et la protection des agents

Les **signataires s'accordent sur le fait** que le télétravail, comme toute organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont exposés à des risques professionnels, au même titre que leurs collègues présents dans les services. (précisé en haut de ce chapitre)

L'employeur **public** a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur

4. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Télétravail et démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail.

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail est une démarche continue qui, dans un objectif de renforcement de l'efficacité de l'organisation et des conditions de travail s'appuie **sur le dialogue professionnel**, le dialogue social et la participation des agents.

La prévention des risques pour la santé et la protection des agents

Le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle. Le télétravail peut également être source de motivation, d'implication et de satisfaction.

Toutefois si les agents exerçant en télétravail sont exposés à des risques professionnels au même titre que leurs collègues présents dans les services, ils sont aussi exposés à des risques spécifiques. En effet, cette modalité d'organisation du travail, présente aussi des risques professionnels et des points de vigilance en termes de conditions matérielles de travail, d'ergonomie, de temps et de charge de travail ... Ces facteurs peuvent être sources de risques psychosociaux et physiques. Un encadrement insuffisant du télétravail peut aussi provoquer des ressentis d'isolement professionnel.

Ainsi, dans le cadre du télétravail, il apparaît opportun de renforcer le soutien organisationnel pour favoriser la qualité des relations, de l'accompagnement de l'encadrement et des conditions de travail au domicile qui sont autant de facteurs qui permettent de prévenir les risques psychosociaux. L'employeur est invité à prendre en compte l'ensemble de ces éléments dans l'organisation des modalités et du collectif de travail et à mettre en place des mesures de prévention, en s'inspirant le cas échéant des recommandations de l'ANACT.

Les signataires **rappellent** que le télétravail, comme tout **mode** d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics.

Quelle que soit l'organisation de travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre

La CGT a porté dès l'accord de méthode, l'exigence que ce thème figure dans l'accord.

La CGT a insisté sur le rôle des acteurs de la prévention et du CHSCT. L'accord rappelle les obligations des employeurs en matière de prévention, de protection et de promotion de la santé.

La CGT a bien insisté sur l'importance, notamment au regard de la prévention primaire, de faire le lien et les rappels utiles lors des négociations sur le Plan Santé Travail.

Les risques spécifiques au télétravail sont nommément cités.

<p>sécurité et protéger leur santé physique et mentale. Dans ce cadre, l'employeur doit veiller à prendre en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques professionnels inhérents à son service et à les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de son service.</p> <p>Il appartient ainsi aux employeurs de s'assurer notamment que l'ergonomie des postes de travail en télétravail est conforme à celle en présentiel, s'agissant des matériels, outils numériques et de connexion. (précisé en haut de ce chapitre)</p> <p>Enfin, les employeurs ont la responsabilité de protéger leurs collaborateurs des risques de troubles musculosquelettiques, de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables.</p> <p>Les acteurs de la prévention sont amenés à jouer un rôle dans la mise en place et le suivi des dispositifs de télétravail.</p> <p>Ainsi, les managers de proximité, font partie indirectement des acteurs de la prévention. Ils peuvent en effet avoir accès aux « signaux faibles » en termes de trouble physiques ou psycho sociaux. Ils doivent être accompagnés dans ce rôle, et travailler de concert avec le réseau d'acteurs de la prévention. Ces nouvelles missions nécessitent d'être identifiées et évaluées. (renvoi au 6-2 sur les encadrants)</p>	<p>les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. A ce titre il évalue les risques professionnels de l'ensemble des services dont il a la charge et intègre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme dans le plan d'action de prévention des risques les risques spécifiques liés au télétravail en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et sécurité au travail.</p> <p>Enfin, une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculosquelettiques, de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables.</p> <p>Les acteurs de la prévention, listés par l'INRS¹, doivent jouer tout leur rôle dans la mise en place et le suivi des dispositifs de télétravail.</p> <p>Les encadrants sont accompagnés et formés, et travaillent de concert avec le réseau des acteurs de la prévention.</p>	<p>Equivalence explicite des obligations de l'employeur</p> <p>Intégration du télétravail dans le DUERP.</p> <p>Plate-forme revendicative CGT La prévention des risques professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) : le texte du décret n'est pas rappelé dans l'accord ; • Prévention des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques ; Rappel <i>art 9 du décret</i> : <i>Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le DUER</i> : obtenu pour le DUER ; • Créer des outils pour prévenir les risques liés à l'isolement et suivre les agents : rappelé dans l'accord-cadre ; • Les accidents survenus en télétravail (au domicile, trajet, ...) relèvent des mêmes droits qu'en présentiel : obtenu.
<p>Les accidents de travail liés au télétravail</p> <p>L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance.</p> <p>Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu dans le temps et pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.</p>	<p>Les accidents de travail dans le cadre du télétravail</p> <p>L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance, s'agissant des accidents du travail.</p> <p>Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.</p> <p>Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ; - trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ; - trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail. 	<p>Pas d'intégration des maladies professionnelles mais principe d'équivalence avec le présentiel.</p> <p>Précision sur les accidents de trajet à la demande de la CGT.</p>

5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

- Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes à valeur normative :
 - La durée du travail des agents publics est identique qu'ils soient sur site ou en télétravail.
 - Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et **au décompte des heures de travail** s'appliquent au télétravail ainsi que celles **concernant les agents publics** au forfait jours.
 - Dans le respect des règles précitées, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service. En cas d'horaires variables pendant la période télétravaillée, les plages horaires d'appel sont définies dans l'autorisation de télétravail.
 - Les informations relatives aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.
- Les signataires du présent accord consacrent le droit à la déconnexion, qui doit faire l'objet d'un accord au niveau local visant à garantir son effectivité. 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 a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle **et familiale** de l'agent.

5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

- Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes à valeur normative :
 - La durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail.
 - Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et **à la comptabilisation du temps de travail** s'appliquent au télétravail ainsi que celles **relatives** au forfait jours
 - Dans le respect des règles précitées, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service. En cas d'horaires variables pendant la période télétravaillée, les plages horaires d'appel sont définies dans l'autorisation de télétravail.
 - Les informations relatives aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.
 - **Il est recommandé la mise en place d'une phase d'expérimentation associant l'ensemble du collectif de travail, suivie d'un bilan présenté dans les instances représentatives.**

Le droit à la déconnexion :

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les signataires du présent accord consacrent ce droit à la déconnexion, qui doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. 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 a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de de l'agent. **Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité.**

L'effectivité du droit à la déconnexion et donc du respect des temps de repos est un élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents mais également le bon fonctionnement des services. Garantir le droit à la déconnexion suppose notamment d'établir des principes et des règles dans le cadre du dialogue social et de sensibiliser et de former les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres. Un plan d'actions peut utilement être

Plate-forme revendicative CGT

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) ;

Négociation obligatoire sur le droit à la déconnexion, dans l'objectif d'avoir un accord majoritaire. Le droit à la déconnexion concerne aussi les agents qui ne télétravaillent pas.

Précision sur le contenu des accords locaux sur le droit à la déconnexion : le texte de l'accord permet d'intégrer la charge de travail à ces accords.

<p>L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.</p> <p>Le télétravail appelle à une vigilance particulière des managers et des agents sur le risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie privée.</p> <p>En effet, il convient d'être conscient du fait que le télétravail et les équipements associés (téléphone professionnel, ordinateur portable et connexion au réseau professionnel, etc.), estompent la démarcation entre la vie privée et la vie professionnelle. Il est donc nécessaire de respecter avec la plus grande vigilance les périodes de congé statutaire des agents équipés pour le télétravail (congé annuel, maladie, formation, etc.).</p>	<p>adopté dans le cadre du dialogue social de proximité, afin de fixer par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités (contenu, durée, publics cibles) de la formation au bon usage des outils numériques ; - les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques ; - les modalités d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents ; - les modalités visant à assurer une complète information des agents du dispositif mis en œuvre ; - les modalités de suivi. <p>Au-delà des pratiques individuelles, les conditions et la charge de travail sont en effet des facteurs à prendre en compte dans l'exercice de ce droit. Une organisation de travail qui s'appuie sur le dialogue professionnel et la participation des agents publics contribuera favorablement à l'effectivité du droit à la déconnexion.</p> <p>Concernant la charge de travail, les employeurs et les agents peuvent utilement s'appuyer sur les travaux menés par l'ANACT².</p> <p>Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'employeur conduit un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail.</p> <p>Le télétravail appelle à une vigilance particulière des encadrants et des agents sur le risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle ainsi que sur les phénomènes d'isolement qui peuvent aboutir à différentes difficultés ou les amplifier.</p> <p>En effet, le télétravail et les équipements associés (téléphone professionnel, ordinateur portable et connexion au réseau professionnel, etc.), peuvent estomper la démarcation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.</p>	<p>Intégration du télétravail dans l'entretien d'évaluation annuel.</p> <p>Plate-forme revendicative CGT : Le droit à la déconnexion.</p> <p>Pour l'essentiel le texte reprend ces priorités, mais ce sont les accords locaux qui rendront ce droit réel, d'où l'importance de la négociation obligatoire sur ce sujet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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).
--	---	--

6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

La mise en œuvre du télétravail **impacte** le collectif de travail

La mise en place du télétravail **doit toujours** s'envisager dans une approche organisationnelle et collective, **pour prendre** en compte les impacts sur l'évolution des méthodes de travail et préparer la communication à destination du collectif sur ces impacts.

Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés entre les agents qui peuvent en bénéficier et les autres. **Ainsi, notamment, la charge de travail des agents du collectif ne doit pas être corrélée à la modalité d'organisation du travail et les agents doivent tous bénéficier du même niveau d'information.**

Il convient également de veiller à ce que le développement du télétravail ne soit pas source d'une distanciation sociale accrue voire d'une perte de lien social entre des agents et leur collectif de travail.

Dans cette perspective, il est recommandé la mise en place d'une phase d'expérimentation, associant l'ensemble **du collectif de travail**, suivie de l'élaboration d'un bilan, de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès, au regard des spécificités du service.

Dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail qui s'appuie sur l'expression des agents sur leur travail, la mise en place du télétravail est l'opportunité pour l'encadrant d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail.

Le télétravail modifie l'exercice de la fonction managériale sur différents aspects, qui **tous relèvent du domaine de l'organisation du travail.**

6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

6-1 La mise en œuvre du télétravail doit être prise en compte dans le fonctionnement du collectif de travail

La mise en place du télétravail, envisagée dans une approche organisationnelle, collective **et « métier », permet** de prendre en compte les impacts sur l'évolution des méthodes de travail et préparer la communication à destination du collectif sur ces impacts.

Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de **difficultés et d'iniquité de traitement** entre les agents qui peuvent en bénéficier et les autres.

Il convient également de veiller à ce que le développement du télétravail ne soit pas source d'une distanciation sociale **ou d'isolement** accru voire d'une perte de lien social entre des agents, leur collectif de travail **et leurs encadrants**.

Dans cette perspective, il est recommandé la mise en place, **dans le cadre du dialogue social**, d'une phase d'expérimentation, associant l'ensemble **de l'équipe**. Celle-ci sera suivie d'un bilan, **présenté dans les instances consultatives** de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès **et de difficultés induites le cas échéant pour améliorer des conditions de travail** au regard des spécificités du service.

Dans le cadre d'une démarche de qualité de vie **au travail et d'amélioration** des conditions de travail qui s'appuie **notamment** sur l'expression des agents sur leur travail (**par exemple via la mise en place d'espaces de discussion**), la mise en place du télétravail est l'opportunité pour l'encadrant d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail.

A cette fin, il appartient aux encadrants d'organiser régulièrement des échanges sur les modalités de mise en œuvre du travail sur site, du télétravail ainsi que sur les interactions rencontrées. Des espaces de discussion sur le travail peuvent aussi être organisés afin d'échanger sur le travail réel, son contenu et son organisation. Une formation à la conduite de ces espaces de dialogue leur sera proposée.

6-2 Le télétravail modifie l'exercice de la fonction managériale sur différents aspects, qui relèvent du domaine de l'organisation du travail.

Le management à distance nécessite une adaptation des pratiques managériales en fonction des missions et des spécificités de chaque

La prise en compte du collectif de travail et d'un encadrement favorisant l'autonomie des agents ne peut se traduire concrètement que dans le cadre des accords de déclinaison de l'accord-cadre. Les fédérations soutiennent les syndicats sur ces questions.

La CGT a fait retirer les formules transférant la responsabilité des difficultés de l'organisation du travail à l'encadrant.

Intégration des syndicats et des instances dans le dialogue professionnel sur l'expérimentation du télétravail et les conséquences sur les conditions de travail.

Ouvertures sur l'expression des agents sur leur travail réel, soit par un dialogue autour de l'encadrant, soit par les espaces de discussion sur le travail. Ces espaces de discussion ne fonctionnent réellement qu'animés par un non membre de la hiérarchie, d'où la formation à la conduite de ces espaces de dialogue.

C'est le point où en est aujourd'hui la Fonction publique sur l'expression directe des agents. Il permet d'aller au-delà dans le cadre d'accords de déclinaison.

- Passer à un travail en mode mixte, au bureau et à distance, est l'occasion de reconsidérer certains modes de fonctionnement,

Travailler à distance remet en cause les modes de fonctionnement. Des étapes qui paraissaient évidentes semblent parfois redondantes, qu'il s'agisse de processus de décision ou d'organisation de l'activité. Une plus grande immédiateté et une plus grande fluidité sont généralement attendues. Les encadrants doivent ainsi engager une réflexion sur l'allègement des procédures et des chaînes hiérarchiques.

Les modes de communication doivent être adaptés en fonction de la nature et du degré d'urgence de la demande, et des sensibilités des membres de l'équipe. À distance, le canal de communication et le mode d'expression doivent être choisis avec précaution.

Il appartient **au manager**, accompagné par **sa hiérarchie**, de favoriser le dialogue avec son équipe sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des agents et au sein du collectif de travail.

Le télétravail repose sur la relation de confiance entre un responsable et chaque agent en télétravail, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaires au télétravail.

Au-delà, il convient de partager avec l'équipe comment les objectifs de chacun s'intègrent dans l'objectif collectif, et si les moyens adéquats sont à disposition pour mener les activités individuelles et collectives.

- **Le manager** est également un des garants du maintien du lien social entre l'agent en télétravail et son service de rattachement. **Le manager** a une responsabilité en tant qu'animateur d'un collectif et dans sa relation **interpersonnelle** avec ses collaborateurs, **en particulier vis-à-vis des agents dont la situation individuelle est particulière (nouvel arrivant, agent vulnérable, femme enceinte, etc.)** mais chaque agent a également un rôle à jouer, en tant que membre de l'équipe et acteur de ses propres pratiques de travail. Tous les aspects de l'activité de l'équipe sont concernés et doivent être adaptés pour être soutenables : l'organisation du travail de l'équipe, les processus, le suivi et le pilotage de l'activité, l'animation du collectif, la communication et la circulation de l'information, le bien-être de tous (encadrant et agents), ou encore les relations managériales.

versant. La déclinaison du présent accord pourra être accompagnée de guides et de différents supports pour aider les encadrants et les agents à s'approprier les nouveaux modes de fonctionnement issus d'une organisation hybride du travail. La DGAFP et la DITP pourront mettre à disposition des fiches pratiques notamment à destination des ministères.

- Passer à un travail en mode mixte, au bureau et à distance, est l'occasion de reconsidérer certains modes de fonctionnement.

Le télétravail comme le travail à distance remettent en cause certains modes de fonctionnement. Des étapes qui paraissaient évidentes semblent parfois redondantes, qu'il s'agisse de processus de décision ou d'organisation de l'activité. Une plus grande immédiateté, **une simplification des processus** et une plus grande fluidité sont généralement attendues. L'allègement des procédures et des chaînes hiérarchiques doit être recherché.

L'utilisation d'outils numériques collaboratifs (réseau social interne, outil de gestion de projet) peut permettre de réduire le recours systématique au courrier électronique par exemple.

Il appartient **à l'encadrant**, accompagné par **son chef de service**, 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 du collectif de travail.

Le télétravail repose sur la 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. **La relation de confiance se construit aussi sur une organisation de travail concertée dont les modalités font l'objet d'un dialogue entre le personnel encadrant et les agents.**

Au-delà, il convient de partager avec l'équipe comment les objectifs de chacun s'intègrent dans l'objectif collectif, et de s'assurer que les moyens adéquats sont à disposition pour mener les activités individuelles et collectives.

- **L'encadrant** est également un des garants du maintien du lien social entre l'agent en télétravail et son service de rattachement. **Dans la limite de ses missions, l'encadrant** a une responsabilité en tant qu'animateur d'un collectif et dans sa relation avec ses collaborateurs **et son équipe**. Chaque agent a également un rôle à jouer, en tant que membre de l'équipe et acteur de ses propres pratiques de travail, **dans la limite de ses missions.**

Tous les aspects de l'activité de l'équipe sont concernés et doivent être adaptés pour être soutenables : l'organisation du travail de l'équipe, **la charge et la répartition du travail**, les processus, le suivi et le pilotage de l'activité, l'animation du collectif, la communication et la circulation de l'information, la santé et les

Manager est remplacé par encadrant dans une forte proportion, sans être supprimé du texte.

La responsabilité n'est pas transférée à la hiérarchie intermédiaire mais est celle du chef de service.

Ouverture de la Fonction publique sur un mode d'encadrement favorisant le dialogue et l'autonomie, que promeut la CGT. Sans en surestimer les conséquences, le contenu de l'accord peut permettre de faire avancer les conceptions de la CGT sur l'encadrement des collectifs de travail dans le cadre des accords de déclinaison de l'accord-cadre. La question des moyens est explicitement posée.

Pas de renvoi de la responsabilité de l'organisation du travail à l'encadrant comme individu. Pour la CGT les relations interpersonnelles vont au-delà des relations de travail et n'avaient rien à faire dans cet accord, encore plus vis-à-vis des situations individuelles particulières.

La responsabilité individuelle des agents au sein des collectifs de travail est aussi clairement limitée par la place dans l'organisation du travail.

Intégration de la charge de travail dans la réflexion sur l'activité.

<p>Cela constitue parfois un changement culturel important dont il faut que l'organisation et ses agents prennent conscience et qu'il faut accompagner.</p>	<p>conditions de travail de tous (encadrant et agents), ou encore les relations managériales.</p> <p>Ceci constitue parfois un changement culturel important qui implique que l'organisation et le collectif de travail soient accompagnés, notamment par la sensibilisation et la formation professionnelle. Une attention particulière sera portée aux encadrants en situation de travail complexe : primo-arrivants, télétravailleurs, responsables d'équipes fonctionnant en mode mixte (présentiel-distanciel) etc. Un accompagnement spécifique pourra leur être proposé.</p>	<p>Point de vue partant du collectif et de l'organisation, et non de l'individu et de sa « conscientisation ».</p> <p>Les situations individuelles particulières sont renvoyées à l'organisation du travail et à des besoins de formation propres.</p> <p>Plate-forme revendicative CGT : par écrit beaucoup est obtenu dans l'accord-cadre mais la prise en compte réelle se fera au niveau des accords de déclinaison.</p> <p>L'impact sur l'encadrement de proximité – Maintenir le lien social et le collectif de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>8. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formation à l'impact du télétravail des encadrants et des agents télétravailleurs et non télétravailleurs doit être garantie. Les agents publics exerçant leurs fonctions en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail. Les agents publics en télétravail de manière régulière reçoivent, en outre, une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, etc.) et sur l'organisation et le fonctionnement en mode télétravail. La mise en place de dispositifs d'accompagnement des collectifs de travail est encouragée : • la désignation d'un référent dédié est un facteur clé de succès pour le déploiement du télétravail afin d'apporter des réponses aux questions juridiques et pratiques des managers et des agents et un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations de travail. <p>Le référent est compétent pour intervenir aussi bien en amont qu'en aval du déploiement du télétravail.</p>	<p>7. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formation à l'impact du télétravail des encadrants et des agents télétravailleurs et non télétravailleurs doit être garantie. Les agents publics exerçant leurs activités en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail. Les agents publics en télétravail de manière régulière bénéficient d'une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, etc.) ainsi que d'un accompagnement à la conduite des relations professionnelles et leurs modalités d'exercice en télétravail. La mise en place de dispositifs d'accompagnement des collectifs de travail est encouragée. • La désignation d'un référent dédié peut contribuer au succès pour le déploiement du télétravail. Son rôle est d'apporter des réponses aux questions juridiques et pratiques des encadrants, et des agents et un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations de travail. <p>Un ou plusieurs référents télétravail peuvent être mobilisés en fonction de la taille de l'administration et de son organisation géographique. Le référent 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</p>	<p>Affirmation du principe d'égalité entre présentiel et distanciel pour la formation et la carrière.</p> <p>A la demande de la CGT, précisions sur l'activité et les prérogatives du référent, qui a une lettre de mission précise et dont le mode de désignation, le rôle et les moyens (le temps de travail consacré en particulier) est débattu dans les instances de concertation.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● la mise en place de réseaux de pairs peut faciliter l'appropriation de l'organisation du travail en télétravail par chaque manager et agent. 	<p>élaborés par les différents acteurs (modèles de convention ou de charte, référentiels, FAQ...) en vue d'en assurer la diffusion.</p> <p>Il peut également être en charge, en lien avec les directions du numérique quand elles existent, du pilotage et de la mise en œuvre de la politique de formation, de la même manière qu'un référent métier.</p> <p>Le référent télétravail pourra également accompagner les agents et les encadrants après la mise en œuvre du télétravail.</p> <p>Le référent est compétent pour intervenir aussi bien en amont qu'en aval du déploiement du télétravail.</p> <p>Il dispose d'une lettre de mission présentant son rôle et son périmètre d'action.</p> <p>Le mode de désignation, son rôle et ses moyens seront définis dans le cadre du dialogue social de proximité.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La mise en place de réseaux de pairs peut faciliter l'appropriation de l'organisation du travail en télétravail par chaque personnel encadrant et agent. 	
<p>7. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle</p> <p>Le télétravail ne doit pas introduire de disparité de traitement parmi les agents femmes et hommes : à distance ou sur site. Tous travaillent et doivent être traités de façon identique (répartition de la charge de travail, moyens et équipements mis à disposition, missions et responsabilités confiées, ..., traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.).</p> <p>Toute transformation organisationnelle peut avoir des conséquences sur les inégalités professionnelles femmes-hommes. Il est donc important, en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, de veiller à ce que les modalités de télétravail, ne renforcent pas les inégalités, en effectuant un suivi régulier des indicateurs.</p> <p>En matière d'égalité professionnelle, les alternatives au domicile, tels que les tiers-lieux, permettent de palier le risques de conditions de travail inadaptées au domicile (absence d'espace dédié). Par ailleurs, elles sont une modalité actionnable en cas de violences domestiques.</p> <p>Le télétravail peut favoriser la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure articulation</p>	<p>8. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle</p> <p>Dans le cadre de la politique mise en œuvre en application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité.</p> <p>Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.</p> <p>Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site. Tous et toutes travaillent et doivent être traités de façon identique (répartition de la charge de travail, moyens et équipements mis à disposition, missions et responsabilités confiées, traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.).</p> <p>Toute transformation organisationnelle est susceptible d'avoir des conséquences sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est donc important, en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, de veiller à ce que les modalités de télétravail, participent à la lutte contre les inégalités, en effectuant un suivi régulier des indicateurs.</p> <p>La prévention des violences sexistes et sexuelles telle qu'elle est inscrite dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, doit être pleinement prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail.</p> <p>Le télétravail peut favoriser la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure</p>	<p>A la demande de la CGT : affirmation du principe de non-discrimination.</p> <p>La CGT a porté, y compris dans le cadre de la prévention des risques, et obtenu la prise en compte des violences sur le lieu de travail donc y compris au domicile en télétravail.</p>

<p>des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants, ...).</p> <p>L'analyse des activités télétravaillables permettent d'ouvrir l'accès au télétravail pour certains métiers jusque-là a priori non télétravaillables, et à prédominance féminine, pour certains. Une vigilance particulière est à apporter quant à l'inclusion numérique, pour les postes primo télétravailleurs, récemment dotées d'équipements numériques mobiles.</p> <p>Une attention particulière doit également être apportée aux femmes enceintes. (transféré au 10).</p>	<p>articulation des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants, ...).</p> <p>L'analyse précise des activités télétravaillables peut permettre d'ouvrir l'accès au télétravail pour certains métiers jusque-là a priori non télétravaillables. Une vigilance particulière est à apporter quant à l'inclusion numérique, pour tous les agents et notamment pour les primo télétravailleurs, récemment dotés d'équipements numériques mobiles.</p>	<p>Les femmes enceintes et les droits nouveaux que nous demandons sont renvoyés au chapitre 10 sur les situations particulières.</p> <p>Plate-forme revendicative CGT : L'égalité Femme/Homme</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 : réaffirmation du principe dans l'accord-cadre. • 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 : obtenu pour les tiers-lieux ; • 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 : renvoi à l'accord du 30 novembre 2018 qui intègre la question du harcèlement.
<p>9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail</p> <p><i>Cette partie a fait l'objet d'échanges dédiés dans le cadre du groupe de travail du 8 juin. (cf. INFO des NEGOS n°2)</i></p> <p>Proposition au GT du 8 juin :</p> <p><i>Une indemnité forfaitaire plafonnée à 10 € par mois pour un jour de télétravail et plus par semaine, avec un seuil de déclenchement à 35 jours par an. Le versement annuel apparaît le plus adapté.</i></p> <p>Proposition au GT du 25 juin</p> <p>Les signataires s'accordent à reconnaître que la négociation ouverte sur le télétravail dans la fonction publique constitue une opportunité pour donner un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail.</p> <p>L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent. D'une part, il satisfait aux impératifs de simplicité, de lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs. D'autre part, il traduit également la recherche d'une indemnisation équilibrée des différentes formes du télétravail dans la fonction publique.</p> <p>Il est mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.</p>	<p>9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail</p> <p>Les signataires s'accordent à reconnaître que la négociation ouverte sur le télétravail dans la fonction publique constitue une opportunité pour donner un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail.</p> <p>L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent. D'une part, il satisfait aux impératifs de simplicité, de lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs. D'autre part, il traduit également la recherche d'une indemnisation équilibrée des différentes formes du télétravail dans la fonction publique.</p> <p>Il est mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.</p>	<p>Fin 2020 la position de la direction du Budget était : pas de prime de télétravail, pas de prise en charge au-delà de la fourniture du matériel.</p> <p>En entrée de négociation la CGT a clairement revendiqué un forfait indemnitaire remboursant les frais avancés par les agents, et en a fait une des conditions de sa signature d'un accord télétravail.</p> <p>Au GT du 8 juin la CGT a revendiqué 20 € mensuels par jour hebdomadaire de télétravail (soit 5 € par jours) pour la mise à disposition du logement. Pour le repas la CGT revendique 5 € par jour, soit 20 € mensuels par jour hebdomadaire de télétravail.</p> <p>Le travail revendicatif de la CGT a fortement influencé les autres syndicats et pesé pour l'obtention de l'indemnité forfaitaire.</p>

<p>S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. Les employeurs territoriaux ont la possibilité de transposer le dispositif indemnitaire défini par le présent accord, par l'intermédiaire d'une délibération de l'organe délibérant, adaptée à la spécificité de chaque collectivité.</p> <p>Par ailleurs, l'indemnisation forfaitaire n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux.</p> <p>L'indemnité sera de 2,5 € par jour de télétravail dans la limite d'une montant de 10 € mensuels et à partir d'un seuil de déclenchement de 35 jours annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme annuel.</p> <p>Un décret et un arrêté seront pris en application des dispositions du présent accord pour application de ces dispositions au 1^{er} septembre 2021.</p>	<p>S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.</p> <p>Enfin, l'indemnisation forfaitaire présentée infra n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux.</p> <p>L'indemnité sera de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'une montant de 220 € annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme trimestriel.</p> <p>Un décret et un arrêté seront pris en application des dispositions du présent accord pour application de ces dispositions au 1^{er} septembre 2021.</p>	<p>La CGT a exigé et a obtenu la suppression de la phrase qui exemptait par avance les collectivités territoriales de ne pas appliquer un accord que leurs associations auraient signé. La CGT a refusé de signer toute formule allant au-delà de l'état du droit, qu'un accord ne peut modifier concernant la libre administration des collectivités territoriales.</p> <p>L'indemnité n'a aucun seuil de déclenchement et représente le montant maximum automatiquement exempté de CSG par l'URSSAF et de fiscalité. C'est la moitié de la revendication CGT.</p> <p>Concernant les repas, pour la Fonction publique il n'y a pas de base légale à une indemnité du fait de l'absence de surcoût pour un repas pris au domicile de l'agent. Pour la CGT c'est l'égalité de traitement entre présentiel et distanciel qui doit prévaloir. Concernant le privé aucune jurisprudence incontestable n'existe encore, par exemple sur le maintien de la fourniture de tickets restaurants en télétravail. Sans jurisprudence la Fonction publique n'évoluera pas. Il est par exemple possible de revendiquer et d'obtenir le maintien des tickets restaurants dans les accords locaux pour celles et ceux qui n'ont pas de restauration collective.</p> <p>Pour la rétroactivité pendant le télétravail contraint, la Fonction publique a refusé de l'intégrer dans l'accord. A partir du 1^{er} septembre 2021 le télétravail contraint sera indemnisé.</p> <p>L'existence d'un décret, et les dispositifs indemnitaires existants intégrant généralement les sujétions, devraient permettre de revendiquer la rétroactivité pour le télétravail contraint dans le cadre des négociations sur le télétravail ouvertes avant le 31 décembre 2021.</p> <p>Plate-forme revendicative CGT : La prise en charge des coûts et des frais du télétravail</p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'employeur doit prendre en charge le matériel et les frais de l'agent inhérents au télétravail : obtenu pour le matériel et réaffirmé conformément au décret pour les frais 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) : obtenu pour les frais relatifs à la mise à disposition de l'employeur du domicile ; ● L'agent ne doit pas subir de réduction unilatérale de la
--	--	--

		<p>prise en charge de l'abonnement de transport collectif par l'employeur public (empêcher l'employeur de réduire sa quote-part à l'abonnement) : non évoqué dans l'accord cadre ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 : la Fonction publique a exclu toute utilisation du matériel personnel de l'agent, ce qui est préférable et amène à modifier le décret de 2016.
<p>10. La prise en compte des agents en situation de handicap, ou d'autres situations particulières</p> <p>Le télétravail était déjà identifié avant la crise comme un levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents (voir en ce sens la modification apportée au décret télétravail en 2019 pour les agents en situation de handicap) ; son extension, concomitante à une plus grande attention portée à la protection sociale des agents publics, doit pouvoir bénéficier aux agents proches aidants, et, de manière plus générale, être envisagée comme un moyen de recruter des agents dont l'éloignement du travail aurait pu auparavant être un frein.</p> <p>Ainsi, les apprentis, stagiaires, nouveaux arrivants ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. <i>(renvoyé en fin de chapitre)</i></p> <p>De même, le télétravail doit également être considéré comme une option possible pour les proches aidants, qui peuvent bénéficier du même type de dérogation que les agents en situation de handicap ou femmes enceintes. Cette option ne se substitue pas au congé auquel le proche aidant a droit, mais offre une possibilité d'organisation supplémentaire, à son appréciation. (précision et extension)</p>	<p>10. La prise en compte des agents en situations particulières</p> <p>Le télétravail était déjà identifié avant la crise comme un levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents (voir en ce sens la modification apportée au décret télétravail en 2019 pour les agents en situation de handicap).</p> <p>De manière plus générale, le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison.</p> <p>Pour les agents en situation particulière, le télétravail ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant), les signataires du présent accord rappelant leur attachement aux dispositifs statutaires.</p> <p>S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016 prévoit déjà qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. Les signataires de l'accord conviennent que l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.</p> <p>S'agissant des proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, les signataires reconnaissent que le télétravail peut constituer une mesure de prévention primaire, qu'il est de nature à favoriser le maintien en emploi et qu'il permet également à l'employeur de garantir plus facilement la continuité du service public dont il a la charge.</p> <p>C'est pourquoi, à la demande de l'agent concerné, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016. Cette autorisation a une durée de trois mois, renouvelable.</p> <p>Ces deux évolutions supposent une modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 qui sera présentée au CCFP avant la fin de l'année 2021.</p> <p>Par ailleurs, les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage.</p>	<p>La CGT a obtenu des droits nouveaux pour les aidants et les femmes enceintes, qui seront intégrés au décret Fonction publique. Elle n'a pas obtenu « l'accord de droit de l'employeur au télétravail » en cas de situations particulières (handicap, aidants, femmes enceintes), la Fonction publique refusant le principe d'un accord automatique de l'employeur.</p> <p>Principe de maintien dans l'emploi, qui est préférable à l'obscur « moyen de recruter des agents » éloigné de l'emploi.</p> <p>Le télétravail ne se substitue pas aux droits statutaires.</p> <p>Droit nouveau à télétravailler à 100% à leur demande pour les femmes enceintes sans avis préalable du médecin du travail.</p> <p>Droit nouveau pour les proches aidants, à télétravailler à 100%, dans le cadre d'une autorisation temporaire de 3 mois renouvelable.</p> <p>Modification du décret de 2016 avant la fin 2021.</p> <p>L'ouverture du télétravail aux apprentis et aux stagiaires ne peut se mettre en œuvre que suite à un accord négocié.</p>

		<p>Plate-forme revendicative CGT : Les droits pour des situations particulière</p> <p>(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.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agent en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> - 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% : non obtenu ; - L'employeur doit fournir le matériel adapté au handicap de l'agent : non obtenu ● Facilités pour les aidants familiaux : aménagement horaires et charges de travail : obtenu. <p>Les aidant 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 : non obtenu ;</p> ● Les droits des femmes liés à la grossesse : <ul style="list-style-type: none"> - L'état de grossesse entraîne l'accord de droit de l'employeur à une demande de télétravail : non obtenu, mais possibilité de télétravail à 100% sans avis préalable du médecin du travail.
<p>11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles</p> <p>Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles. L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité, ainsi que le cadre d'usage associé.</p>	<p>11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles</p> <p>Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD³ et des prescriptions de la CNIL⁴, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles. L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité.</p> <p>La réglementation veut que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même, quel que soit l'équipement utilisé et le lieu de travail. L'employeur reste responsable de la sécurité des données personnelles traitées par les agents à titre professionnel, y compris lorsqu'elles sont stockées sur des terminaux dont il n'a pas la maîtrise physique ou juridique mais dont il a autorisé l'utilisation pour accéder aux ressources informatiques professionnelles. Si l'employeur est libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel confié à l'agent qui sont présumées avoir un caractère professionnel, ce n'est pas le cas pour les données figurant sur l'équipement personnel de ses agents.</p>	<p>Principe de préservation des données personnelles.</p> <p>Langage juridique permettant les recours en TA et auprès de la CNIL.</p>

<p>La mise en place éventuelle d'un moyen de contrôle de l'activité et du temps de travail doit être justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché. Elle nécessite une concertation locale et une information préalable des agents concernés.</p>	<p>L'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées à son agent. Néanmoins, les dispositifs de contrôle mis en œuvre doivent être strictement proportionnés à l'objectif poursuivi, être justifiés par la nature des missions et ne pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement le droit au respect de leur vie privée. La mise en place de ces dispositifs nécessite une consultation préalable des instances compétentes et une information préalable précise des agents concernés sur les modalités de contrôle qui sont utilisées. Ces éventuels dispositifs doivent être portés au registre des traitements.</p>	<p>Encadrement du caractère intrusif potentiel des dispositifs de contrôle de l'activité. Consultation des instances et information de l'agent. Le langage juridique sur la proportionnalité à l'objectif suivi des dispositifs de contrôle et l'absence d'atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés n'autorise pas une atteinte aux droits mais fonde les éventuels recours en tribunal administratif sur ces manquements éventuels de l'employeur.</p> <p>L'inscription au registre des traitements entraîne un contrôle par la CNIL de ce dispositif de contrôle, ce qui est une forte garantie.</p> <p>Plate-forme revendicative CGT : La sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nécessité de sécuriser les données de la puissance publique et de protéger les données personnelles des agents : obtenu ; • Le télétravail ne doit pas donner lieu à l'utilisation d'outil intrusif de surveillance de l'activité des salariés : obtenu, si vigilance des syndicats à utiliser les recours juridiques possibles.
<p>12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical</p> <p>Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques de l'administration, permettant de concilier efficacement la continuité du service et les intérêts des agents.</p> <p>Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail dans son service en établissant des règles internes de mise en œuvre, il consulte les instances de dialogue social dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.</p> <p>Les signataires s'accordent sur les préconisations suivantes pour garantir un dialogue social de qualité dans une organisation distance.</p> <p>Organisation des réunions</p> <p>Lorsque la réunion se tient à distance, l'ensemble des organisations syndicales représentatives sont invitées à participer, pour respecter l'égalité de traitement de tous les participants.</p> <p>En conséquence, l'administration s'assure auprès des organisations syndicales que l'ensemble des représentants du personnel disposent du matériel et de la connexion requis pour rejoindre une réunion organisée à distance et y participer de manière effective, quelle que soit sa forme. Il est recommandé de demander en amont l'identité des membres qui se connecteront.</p>	<p>12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical</p> <p>Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques des missions de service public, permettant de concilier efficacement la continuité du service et les intérêts des agents.</p> <p>Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail dans son service en établissant des règles internes de mise en œuvre, il saisit pour avis les instances consultatives et dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.</p>	<p>Avancée significative pour les syndicats, puisque en particulier l'employeur leur fournit les moyens d'un fonctionnement « numérique », y compris pour des heures d'information à distance, et qu'une concertation sur le cadre réglementaire des HMI sera ouverte.</p> <p>Les instances consultatives votent obligatoirement sur les règles de mises en œuvre du télétravail.</p> <p>Suppression du chapitre sur les réunions institutionnelles se tenant à distance, qui ne relève pas d'un compromis entre syndicats et employeurs publics, et n'avait rien à faire dans cet accord.</p>

Le président de l'instance doit être en mesure de veiller techniquement, tout au long de la séance qui se déroule en visioconférence ou en audioconférence, au respect des règles posées en début de celle-ci, afin que :

- n'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;
- chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats.

Les règles applicables en présentiel sont maintenues en matière de convocation, de délais de saisine, d'envoi des documents et de quorum.

La convocation précise, outre l'objet de la consultation, la modalité d'organisation de la consultation à distance prévue par le président de l'instance. Elle est accompagnée des documents et pièces utiles.

Les heures mensuelles d'information

Les heures mensuelles d'information organisées par les organisations syndicales représentatives sont réservées aux membres du personnel. Chaque agent a le droit d'assister à une réunion mensuelle d'information dans la limite d'une heure par mois durant les heures de service, en bénéficiant d'une autorisation spéciale d'absence de son chef de service.

Les heures mensuelles d'information peuvent être tenues à distance, notamment pour tenir compte des consignes sanitaires liées à l'organisation des réunions.

En application de la réglementation actuelle, qu'elle soit organisée à distance ou non, la réunion mensuelle d'information s'adresse à tout agent appartenant au service au sein duquel la réunion est organisée.

L'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 prévoit toutefois que : « sous réserve des nécessités du service dûment motivées, les organisations syndicales peuvent regrouper leurs réunions d'information en cas, notamment, de dispersion

Les agents ont les mêmes droits en matière syndicale qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux où ils sont affectés.

Pour assurer l'effectivité de ces droits, il incombe à l'employeur de s'assurer que les représentants des personnels, lorsqu'ils sont en télétravail, ont accès aux mêmes moyens de communication que s'ils étaient sur site (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple).

Il lui revient également de mettre à disposition des outils d'audioconférence ou de visioconférence permettant l'organisation des heures mensuelles d'information à distance dont l'accès est réservé aux membres du personnel appartenant au service au sein duquel la réunion est organisée.

S'agissant des heures mensuelles d'information organisées par les organisations syndicales représentatives, une concertation sera ouverte pour permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre leur droit à tenir, le cas échéant, ces réunions à distance grâce à une évolution du cadre réglementaire prévu à l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Conformément au point 1 du présent accord relatif à la réversibilité, un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. Un agent peut ainsi revenir en présentiel pour pouvoir assister à une heure mensuelle d'information ou une instance. Par ailleurs, les signataires s'accordent sur la diffusion de préconisations via un guide pour garantir un dialogue social de qualité dans une organisation de travail à distance.

Principe d'équivalence de droits syndicaux en distanciel et en présentiel, qui fournit une base juridique pour d'éventuels recours.

Fourniture par l'employeur public aux syndicats des outils et des logiciels permettant de tenir des réunions du personnels (HMI) en distanciel.

Suppression du chapitre réservant les HMI en distanciel uniquement aux agents d'un service l'organisant jusqu'alors en présentiel.

La numérisation permettant d'élargir le champ des agents concernés par une HMI, avec au moins une part de distance possible, une concertation sera ouverte pour faire évoluer le cadre réglementaire.

Un agent en télétravail peut assister à une HMI en présentiel ou participer à une instance et décaler son jour de télétravail.

<p><i>des services. Les réunions résultant d'un regroupement se déroulent dans l'un des bâtiments des services concernés. (...) »</i></p> <p>La concertation entre l'administration et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre leur droit à tenir des réunions sans que le fonctionnement du service soit perturbé et que la durée d'ouverture de ce service aux usagers ne soit réduite.</p>		<p>Plate-forme revendicative CGT : Le droit syndical et les instances représentatives du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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).
<p>13. Le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise</p> <p>Le cadre juridique actuel fonde le recours au télétravail sur une demande volontaire de l'agent et l'accord de sa hiérarchie.</p> <p>Mais la crise sanitaire a contraint les employeurs publics, sur le fondement de la jurisprudence administrative relative aux circonstances exceptionnelles, à imposer le télétravail afin de concilier la continuité du service et la protection des agents.</p> <p>Les signataires conviennent qu'il est nécessaire de sécuriser et mieux encadrer le recours au télétravail contraint en cas de circonstances exceptionnelles. Il s'agit d'une organisation différente du travail rendue nécessaire en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, pour permettre la continuité du service public et garantir la protection des agents.</p>	<p>13. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles</p> <p>Le cadre réglementaire fonde le recours au télétravail sur une demande volontaire de l'agent et l'accord de sa hiérarchie.</p> <p>Les signataires conviennent qu'il est nécessaire de sécuriser et mieux encadrer le recours au télétravail contraint en cas de circonstances exceptionnelles. Il s'agit d'une organisation différente du travail rendue nécessaire en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.</p> <p>Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu.</p> <p>Ces modalités exceptionnelles doivent également être intégrées aux plans de continuité d'activité, là aussi dans le cadre du dialogue social de proximité.</p> <p>Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.</p>	<p>La CGT a porté l'exigence que les « circonstances exceptionnelles » soient précisément définies par le décret de 2016, et intégrées au dialogue social.</p> <p>Définition explicite des circonstances exceptionnelles permettant seule de lever le volontariat de l'agent. Leur caractère durable et leur gravité (catastrophe ou pandémie) lèvent les ambiguïtés du décret de 2016, qui parle simplement de perturbation de l'accès au service ou au travail sur site. Le décret devra donc être modifié. Une obligation de télétravail pour cause de grève de transport est donc impossible.</p> <p>Renvoi aux instances consultatives et aux accords négociés, ainsi qu'aux plans de continuité d'activité.</p> <p>L'indemnité forfaitaire s'applique en cas de télétravail contraint, à partir du 1^{er} septembre 2021.</p> <p>La rétroactivité du forfait indemnitaire a été refusée pour les périodes antérieures, mais cette disposition légitime la revendication de compenser financièrement les jours de télétravail contraint dans le cadre des négociations de mise en œuvre de l'accord-cadre.</p>
<p>14. Ouvertures de négociations par les employeurs publics</p> <p>Les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à ouvrir des négociations pour décliner les dispositions du présent accord cadre au plus tard avant le 31 décembre 2021.</p>	<p>14. Ouverture de négociations par les employeurs publics</p> <p>Les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera le présent accord. Les parties pourront conserver les accords</p>	<p>Demande explicite de la CGT, dès l'accord de méthode, de définir comment les employeurs révisent les accords existants ou ouvrent des négociations, en mettant en œuvre le principe de faveur intégré à l'ordonnance de février 2021 sur la négociation dans la Fonction publique.</p> <p>Obligation d'ouvrir des négociations avant le 31 décembre 2021.</p>

	<p>existants conformes au présent accord, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases.</p> <p>Concernant la fonction publique de l'Etat, cela signifie que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit l'accord ministériel déjà signé est conforme à l'accord inter-fonctions publiques et il peut continuer à s'appliquer tel quel ; • soit l'accord ministériel comporte des dispositions contraires et dans ce cas elles tomberont d'office à la date de l'accord signé ; • soit l'accord ministériel est incomplet et les signataires seront fortement incités à rouvrir la négociation des sujets absents. 	<p>Ces négociations obligatoires peuvent compléter les accords existants, sur les points incomplets ou discordants par rapport à l'accord cadre.</p> <p>Pour l'Etat on ajoute que les dispositions contraires à l'accord tombent d'office. De fait l'Etat servira de référence à toute la Fonction publique.</p>
<p>15. Comité de suivi de l'accord</p> <p>Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord, constitué des signataires au niveau national et au titre des trois versants de la fonction publique.</p> <p>Il se réunit au terme d'un délai de deux ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Il s'agira notamment d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur le fonctionnement des administrations, ainsi que d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.</p>	<p>15. Suivi de l'accord</p> <p>15.1. Mesures réglementaires nécessaires à l'application de l'accord</p> <p>Les évolutions réglementaires induites par le présent accord seront prises dans le délai de 6 mois suivant sa signature.</p> <p>15.2. Comité de suivi</p> <p>Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord, constitué des signataires au niveau national et au titre des trois versants de la fonction publique. Le comité de suivi peut en tant que de besoin s'entourer de personnalités qualifiées pour conduire ses travaux.</p> <p>Il se réunit au moins une fois par an.</p> <p>Il aura notamment pour rôle de suivre l'avancement des mesures de l'accord. Il aura également pour mission d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur le fonctionnement des administrations, ainsi que d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.</p> <p>La DGAFP et les signataires du présent accord pourront proposer que des experts (par exemple médecin du travail, psychologue, juriste, sociologue du travail), interviennent dans le comité de suivi.</p> <p>Ces experts pourront utilement éclairer les signataires sur les évolutions constatées dans leur champ de compétence sur les différents sujets mentionnés dans l'accord, en particulier en matière de prévention.</p>	<p>Les décrets garantissant le caractère prescriptif de l'accord seront modifiés dans les 6 mois suivant sa signature. Ce sont en particulier les décret de 2016 sur le télétravail et le décret sur le droit syndical.</p> <p>La séparation en 2 chapitres entre mesures réglementaires et comité de suivi permet aux syndicats non-signataires d'être intégrés à la concertation précédant le passage dans les instances consultatives, sans que le comité de suivi vide de son sens cette concertation.</p> <p>La référence aux personnalités qualifiées concerne l'ANACT.</p> <p>La première mission du comité de suivi, suivre l'avancement des mesures de l'accord, est un effet de la jurisprudence obtenue par la CGT en Conseil d'Etat concernant l'accord « LPR » au ministère de l'enseignement supérieur.</p>
<p>16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord</p> <p>Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.</p>	<p>16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord</p> <p>Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.</p>	