



Comité de suivi de l'accord télétravail

du 18 mars 2022

Situation pour la Fonction publique de l'Etat

L'accord signé le 13/7/2021 à l'unanimité des syndicats et des employeurs de la fonction publique, prévoit la mise en place d'un comité de suivi (COSUI) chargé de suivre l'avancement des mesures de l'accord, d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur le fonctionnement des administrations, et d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

➤ LE PREMIER COSUI DE L'ACCORD

Cette 1^{ère} réunion du COSUI du 18 mars 2022 a fait l'objet, à partir d'une enquête de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), d'un bilan de l'avancement des négociations menées par les employeurs et d'une présentation des grands axes des accords conclus ou en cours de négociations (la date butoir du 31/12/2021 pour les négociations ayant été peu respectée).

La situation partielle au 18 mars 2022 :

Sur 10 ministères ayant participé à l'enquête : 4 accords conclus aux ministères, Sociaux, Transition écologique, Agriculture et alimentation, Armées et 6 projets d'accords aux ministères, Economie et finances, Education nationale-Jeunesse et sport/Enseignement supérieur-Recherche et innovation (ENJS/ESRI), Culture, Justice, Intérieur, Europe et Affaires étrangères ;

- 4 ministères ont fait le choix de formaliser au préalable un accord de méthode (Armées, Economie et finances, ENJS/ESRI, Intérieur).
- 1 ministère a fait le choix de ne pas négocier d'accord au niveau ministériel et de laisser les négociations au niveau du dialogue social de proximité.
- Certaines directions ont fait le choix d'une concertation aboutissant à des arrêtés modificatifs et leurs circulaires de gestion associées : le Conseil d'Etat, les services du 1^{er} ministre, la Direction générale de l'aviation civile.

Les grands axes des accords révélés par l'enquête :

Globalement les accords ou projets reprennent l'accord cadre FP avec peu de changements.

Les organisations syndicales ont en négo porté des questions particulières sur les modalités de suivi des accords locaux, sur les règles de décompte des jours flottants et fixes, sur les modalités de recours sur les désaccords, de contrôle de l'activité, sur les espaces de travail, sur le rôle des référents télétravail. Elles ont aussi revendiqué la prise en charge des frais de repas et une définition claire de l'équipement de l'agent, et des modalités précises pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

L'enquête démontre aussi que dans plusieurs accords, des améliorations ont été obtenues (*au MTE sur plusieurs aspects, au MEF sur le droit à la déconnexion, etc., grâce à la ténacité de la CGT*). Elles sont qualifiées de « pratiques inspirantes » par l'ANACT.

L'ANACT a proposé une feuille de route du Comité de suivi afin de :

- Enrichir l'analyse des accords des 3 versants, sur le long terme ;
- Recenser et mutualiser les outils développés (formations, espaces de discussion, ...) ;
- Réaliser une synthèse des RETEX qui seront réalisés par les structures ;
- Valoriser et diffuser les « pratiques inspirantes » issus des travaux des différents COSUI.

➤ INTERVENTION DE LA CGT

La CGT a signé cet accord cadre qui engage sur son contenu tous les signataires, organisations syndicales et employeurs, parce qu'il :

- est prescriptif et qu'il respecte le principe de faveur, contrairement au privé ;
- encadre les circonstances exceptionnelles ;
- fixe à la fois un socle de droits pour la fonction publique et une obligation de négociation pour les employeurs dits de proximité, tant sur le télétravail que sur le droit à la déconnexion et sur la dimension santé au travail (aspects souvent absents ou constituant une portion congrue des accords présentés).

Il est clair que certains employeurs ne respectent pas pleinement leur signature, et ça n'est pas la première fois. De fait la mise en œuvre du télétravail est inégalitaire selon les administrations et établissements publics.

Pour la CGT deux points restent essentiels sur la mise en œuvre et le suivi de l'accord :

- la traduction de l'accord dans le décret télétravail ;
- la traduction de l'obligation de négociation et de transcription de l'accord cadre FP par les administrations.

Les points forts à traduire dans le décret :

Concernant les circonstances exceptionnelles, l'article 13 de l'accord permet la dérogation au volontariat et à la durée maximum hebdomadaire. Mais le problème est qu'il n'est nulle part écrit, et encore moins dans l'accord, qui peut le faire et pour quelles circonstances exceptionnelles.

Si une pandémie ou une catastrophe naturelle seront qualifiées de circonstances exceptionnelles au niveau de la Fonction publique, lesquelles et pour quelle durée peuvent être décidées par un employeur à un niveau inférieur ? Or c'est ce qu'il faut régler dans le décret pour éviter l'arbitraire (grève de transport, etc.), et préciser sa définition dans le décret télétravail qui ne porte pas sur son caractère durable comme dans l'accord et se résume à ses effets sur l'accès au travail. On a donc deux définitions juridiques différentes.

Autres éléments de l'accord à préciser dans le décret : la notion de volontariat dans la définition du télétravail, celle de droit au retour sur son poste, la clarification du financement des espaces partagés, la référence explicite à l'obligation de négocier le droit à la déconnexion, l'égalité des droits syndicaux en numérique et en présentiel.

La mise en œuvre de l'accord cadre FP :

Tous les employeurs devraient se sentir contraints de négocier dans le cadre de l'accord cadre et pourtant certains ne se sentent pas dans l'obligation de le faire ou de réviser les accords précédents, ce qui explique le faible nombre d'accords signés et le retard de certaines administrations.

Comment les syndicats peuvent-ils imposer cette obligation quand l'employeur la refuse ? L'accord a-t-il une valeur juridique s'imposant à tout le monde sauf aux employeurs publics qui l'ont signé ? Il ne suffit pas de dire qu'un accord a une valeur juridique, il faut aussi dire laquelle, dire ce qui le rend opposable ou pas, pour déterminer ce qu'on a besoin de traduire en textes réglementaires.

Enfin concernant les problèmes généraux de mise en œuvre, la CGT a demandé que soient abordés dans les futurs comités de suivi les points relatifs :

- aux espaces partagés, c'est aussi une question d'égalité professionnelle ;
- aux conséquences du télétravail sur la politique immobilière certains ministères suivant de près les réflexions de la direction immobilière de l'Etat sur les nouveaux espaces de travail ;
- au contenu des accords sur l'obligation de négocier le droit à la déconnexion.

Réponses de la ministre :

« Il est inutile de modifier le décret travail puisque cette modification serait redondante avec le texte de l'accord interministériel, qui a une valeur juridique directe. La définition des circonstances exceptionnelles est claire dans l'accord et ce sont les cas de force majeure (maladie épidémique ou catastrophe naturelle ou industrielle) qui sont bien évoquées et qui s'imposent aux administrations. Il

n'y a donc pas de danger de dérive et les éventuels recours juridiques des syndicats seraient de plein droit.

Il en est de même par exemple pour l'équivalence des droits syndicaux entre présentiel et télétravail, qui est dans l'accord. Et pour l'ensemble des dispositions de l'accord, comme la définition du télétravail (volontariat et pas de travail à distance au sein de la même administration). »

La fermeté de la réponse ministérielle sur la valeur juridique directe de l'accord et la possibilité d'y faire référence pour d'éventuels recours juridiques doit donc être prise en compte : l'accord ayant une valeur quasi-décrétale est opposable aux administrations.

En conclusion, la CGT a rappelé que les employeurs doivent respecter le droit au télétravail comme une organisation du travail au choix de l'agent, tel que défini dans le décret, notamment sur le nombre de jours de télétravail, sur la prise en charge des frais induits par le télétravail. Le plus souvent, pour les employeurs publics, le télétravail ne reste pleinement acceptable qu'en situation exceptionnelle et ne constitue pas un nouveau droit pour les agents.