



L'INFO des NEGOS N°5

NEGOCIATION TELETRAVAIL : VERSION FINALE DU PROJET D'ACCORD AU 1 JUILLET

L'avis de la délégation CGT Fonction publique

Nous sommes arrivés au terme de la négociation relative au télétravail dans la Fonction publique. Après la dernière réunion de négociation du 1^{er} juillet présidée par la ministre Amélie de Montchalin, une version définitive du projet d'accord cadre pour les 3 versants de la Fonction publique a été remise.

L'UFSE-CGT, la FDSP-CGT et le FDSAS-CGT ont convenu de se prononcer avant le 13 juillet, date de la signature de l'accord à la Fonction publique et de consulter leurs instances de direction.

La délégation CGT FP s'est impliquée dans cette négociation par sa participation active lors des quatre groupes de travail et par un envoi régulier de propositions revendicatives. Elle s'accorde aujourd'hui pour reconnaître une évolution importante entre le projet d'accord initial du 20 mai et la version définitive (confère les INFO des NEGOS n° 1 à 4).

A la différence de l'ANI du privé, plusieurs éléments et la prise en compte des revendications portées par la CGT, sont à apprécier positivement même s'il reste des points non obtenus à ce stade, tels que le retrait du recours ponctuel au télétravail, de nouveaux droits pour les agents en situation de handicap, ou obtenus partiellement telle que la prise en charge des frais mais sans la rétroactivité.

Sur la méthode et l'enjeu de l'accord, la CGT Fonction publique s'est d'emblée positionnée comme prête à pleinement s'impliquer dans une négociation sur le télétravail, à condition d'avoir un accord cadre trois versants et prescriptif, ce qui n'était pas proposé par le gouvernement. La CGT FP a clairement renversé la vapeur, suivie par plusieurs organisations syndicales, et nous sommes arrivés :

- **A un accord socle commun aux 3 versants** de la Fonction publique, qui garantit un socle de droits et garanties identiques pour les personnels. Il constitue le cadre des négociations qui se déclineront dans les ministères et directions, dans les établissements publics, dans les établissements hospitaliers, dans les collectivités territoriales, dans le cadre du dialogue social de proximité ;
- **A l'obligation pour les employeurs publics de négocier sur cette base socle**, un accord télétravail avant le 31 décembre 2021, s'ils ne l'ont pas déjà fait. Sinon, les parties (c'est-à-dire les employeurs comme les organisations syndicales) pourront décider de conserver les accords existants s'ils sont conformes, de les compléter ou de les renégocier (thème 14 de l'accord) ;
- **A un accord prescriptif**, c'est-à-dire qu'il conduit à des évolutions réglementaires, notamment du décret du 11/2/2016, dans le délai de 6 mois suivant sa signature (thème 15.1 de l'accord) ;
- **A un contenu enrichi**, dès les discussions sur l'accord de méthode, de plusieurs thèmes portés par la CGT FP, tels que la définition du télétravail, la prévention des risques pour la santé et la protection des personnels, l'espace de travail, la question de l'immobilier et des tiers-lieux, le droit syndical, et de la définition du télétravail inscrite en 1^{er} thème de l'accord.

Sur la prise en compte de nos revendications, la délégation de la CGT a œuvré dans les GT et par l'envoi de ses propositions d'amendement, afin de gagner sur tous les thèmes soumis à la négociation, des avancées pour les personnels en prenant garde de garantir une égalité de droits entre les télétravailleurs et les agents en présentiel :

- *La définition du télétravail dans la FP* : les critères qui distinguent le télétravail des autres formes de travail à distance sont définis et la CGT a obtenu que soit clairement rappelé les principes sur lesquels repose le télétravail ; la quotité maximum de 3 jours par semaine est confirmé (sauf dérogations clairement définies), le volontariat de l'agent est réaffirmé ainsi que la réversibilité. L'éligibilité au télétravail se fait en fonction des activités et non des métiers ou des postes occupés. La formalisation écrite du télétravail est confortée, rendant quasi impossible le gré à gré oral avec l'employeur. A force d'insister la CGT a obtenu que soit mentionnée la garantie de retour sur le poste.
- *Le sens et la place du télétravail dans la FP* : la CGT se félicite de la banalisation du télétravail comme un mode d'organisation du travail, des modalités de mise en œuvre qui peuvent varier selon les activités exercées.
- *L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux* : Les critères définissant les activités non-télétravaillables sont débattus dans les instances ou intégrés à un accord. L'accord rappelle le décret sur l'instruction des demandes et les recours de l'agent à un refus de télétravail.
La CGT a fait avancer l'accord sur la notion d'espaces partagés, sur la prise en charge par l'employeur des « tiers-lieux » publics ou administratifs. Le renvoi aux accords locaux nous semble équilibré.
- *Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail* : la responsabilité de l'employeur est clarifiée. La prévention des risques pour la santé et la protection des agents en télétravail entraîne pour l'employeur les mêmes obligations que pour les agents en présentiel, notamment pour la prévention des RPS et des TMS, et leur prise en compte dans le DUERP et dans le plan d'action des instances.
La CGT a fait évoluer la prise en compte des accidents du travail, notamment sur les trajets.
- *Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion* : Le cadre légal du temps de travail est réaffirmé ; Le droit à la déconnexion porté par la CGT est défini et inscrit dans l'accord avec une obligation de négociation ;
- *L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales* : la volonté d'avancer vers un encadrement des agents plus respectueux de leur autonomie et du dialogue, d'accompagner les encadrants dans leurs tâches, de partir du collectif et de l'organisation du travail, de préserver le lien social, est affirmée et précisée dans le cadre du télétravail ;
- *La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail* : le principe d'égalité entre présentiel et distanciel pour la formation et la carrière est rappelé. A la demande de la CGT, l'accord précise l'activité et les prérogatives du référent (lettre de mission) et que le mode de désignation, le rôle et les moyens (le temps de travail consacré en particulier) seront débattus dans les instances de concertation
- *L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle* : l'accord de 2018 est rappelé. La volonté de lutter contre les inégalités entre genres et contre les discriminations est prise en compte ; 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.
- *Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail* : la question de la prise en charge du matériel par l'employeur est clarifiée, une indemnité forfaitaire est établie, d'un montant certes insuffisant et inférieur à la revendication CGT mais plus significatif que le projet d'origine soit aucun seuil de déclenchement contre 35 jours prévus initialement et 220€ annuels maximum contre 110€ ; la rétroactivité sur la période de télétravail contraint est refusée, mais l'accord précise que l'indemnisation sera possible à compter du 1^{er} septembre dans de telles circonstances ;
- *La prise en compte des agents en situations particulières* : un nouveau droit à télétravailler à 100% est ouvert aux proche aidants et aux femmes enceintes. Mais pour les personnes en situation de handicap, l'accord ne fait que rappeler le décret de 2019 et n'améliore pas le décret de 2016 qui prévoit une dérogation de 6 mois ;
- *La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles* : ces points sont précisés dans l'accord avec un principe de préservation des données personnelles ; la responsabilité de l'employeur sur la sécurité des données et sur l'encadrement des dispositifs de contrôle est cadrée ;
- *L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical* : Les instances consultatives votent obligatoirement sur les règles de mise en œuvre du télétravail. La CGT a obtenu que le droit syndical soit conforté avec un principe d'équivalence de droits syndicaux en présentiel ou en télétravail, la fourniture par l'employeur des moyens de son exercice en situation de télétravail, des modalités pour que le télétravailleur participe aux HMI ou instances, et une concertation sera ouverte pour faire évoluer le cadre réglementaire en particulier des HMI ; le droit de recours à la CAP ou CCP est rappelé ;
- *Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles* : une nouveauté du décret de mai 2020 qui méritait d'être clarifiée, ce que nous avons exigé et obtenu. Les circonstances exceptionnelles seront définies (les circonstances les plus graves et durables) et vues dans le cadre du dialogue social. C'est le seul cas où l'employeur peut imposer le télétravail et déroger à la quotité des 3 jours. L'indemnité forfaitaire pour frais s'appliquera lors de télétravail imposé en période de crise.

Avis de la délégation CGT Fonction publique (suite et fin)

L'accord implique deux obligations de négociation pour les employeurs publics, l'une sur la mise en œuvre du télétravail et l'autre sur le droit à la déconnexion.

Certaines avancées conduiront à une modification du décret de 2016, sur le régime distinct lors de circonstances exceptionnelles, sur les situations particulières, sur la garantie du poste de travail, et la CGT sera porteuse d'un certain nombre d'amendements lors des discussions à venir (par exemple sur les jours fixes et les jours flottants qui doivent rester au choix de l'agent, c'est mieux en le précisant).

S'agissant de l'indemnité forfaitaire de frais, un décret sera mis en œuvre pour la FPE et la FPH, et pour la FPT, la CGT s'est battue pour que l'accord précise que sa mise en œuvre s'inscrit certes dans le cadre du principe de la libre administration des collectivités, ce qui est l'état du droit, mais pas dans un cadre où l'indemnité est une possibilité offerte, ce qui était inacceptable et a été retiré.

Pour d'autres évolutions, l'accord oblige à un engagement des employeurs à les mettre en œuvre et précise que certains points doivent être abordés dans le cadre du dialogue social de proximité (sur l'organisation et l'aménagement des locaux, les espaces partagés/tiers-lieux, la sécurité des données, la formation et le référent, le droit syndical, l'accès au télétravail des apprentis et stagiaires, la prévention des risques pour la santé, ...).

Les avancées obtenues donnent à l'accord un réel contenu qui constitue un point d'appui pour obtenir de nouvelles avancées dans le cadre des négociations qui se déclineront dans le cadre du dialogue social. L'ordonnance de février 2021 sur la négociation dans la FP établit clairement un principe de faveur, ce qui implique que les négociations de mise en œuvre d'un accord ne peuvent différer de l'accord cadre qu'en l'améliorant.

Tous ces éléments conduisent la délégation de la CGT à émettre un avis favorable à la signature de l'accord, avec l'engagement de poursuivre ses travaux dès la rentrée pour apporter une aide à nos organisations qui devront être armées pour tenir les futures négociations de proximité.

Dans ce cadre, les camarades de la délégation se tiennent disponibles pour travailler avec nos organisations lors des négociations ministérielles et/ou locales.

La délégation de la CGT Fonction publique

Dominique Duhamel, Gilles Oberrieder, Christophe Godard et Emmanuel Georges de l'UFSE-CGT
Sylviane Brousse et Emmanuelle Polez de la FDSP-CGT

Isabelle Nier et Laurent Laporte de la FDSAS-CGT

Comparaison entre le projet d'accord-cadre trois versants de la Fonction publique et l'Accord National Interprofessionnel télétravail du privé du 26/11/2020, signé par la CFDT, la CGT, la CGC et FO

Fin 2020, les fédérations de la Fonction publique se sont prononcées contre la signature de l'ANI télétravail du secteur privé, en cohérence avec la proposition de la délégation CGT de ne pas signer cet accord. La confédération CGT a refusé de signer cet accord, qui a été approuvé par les 4 autres confédérations représentatives.
















La principale critique était que l'accord n'est pas prescriptif, et n'est qu'une suite de bonnes intentions à suivre pour les négociations d'entreprises, qui deviennent centrales.

En cohérence avec ce caractère non-prescriptif, l'accord n'engrange aucune avancée, voire accepte des reculs.

C'est pourquoi la CGT Fonction publique s'est d'emblée positionnée comme prête à pleinement s'impliquer dans une négociation sur le télétravail, à la condition que l'accord soit prescriptif et soit un accord cadre trois versants.

Comme le décrit le tableau synthétique des deux pages suivantes, sur les 12 points identifiés par la CGT, pour l'ANI du privé un seul comportait une avancée, pour 6 reculs et 5 sans changement réel. En comparaison, sur les mêmes 12 points, le projet d'accord Fonction publique ne comporte aucun recul, et comporte des avancées sur chaque point, certes d'une importance plus ou moins grande.

PROBLÉMATIQUES LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL	APPRÉCIATION ANI PRIVE 2020 PAR RAPPORT À L'ANI 2005 - = +	PROJET D'ACCORD FONCTION PUBLIQUE	APPRÉCIATION DU PROJET D'ACCORD FP PAR RAPPORT A L'ANI DU PRIVE
Le cadre de la mise en place du télétravail (2.1) Il est possible par la voie du gré à gré entre l'employeur et le salarié. C'est une conséquence des ordonnances Macron 2017 qui ont permis de déréglementer cette organisation du travail.	=	L'accord est prescriptif. Réaffirmation que toutes les autorisations de télétravail sont écrites, y compris les autorisations temporaires. Pas de gré à gré (oral) dans la Fonction publique, y compris pour le télétravail ponctuel.	+
La formalisation du recours au télétravail (2.3.2) Cet ANI supprime les articles 2 et 3 de l'ANI 2005. L'objectif est d'entériner l'absence d'avenant au contrat de travail qui précise les modalités de passage en télétravail. Il est précisé que cet accord entre l'employeur et le salarié est formalisé par tout moyen, donc y compris à l'oral. C'est une conséquence des ordonnances Macron de 2017 et donc un recul par rapport à l'ANI 2005.	-	Réaffirmation que les autorisations de télétravail sont écrites et précisions du cadre dans l'autorisation. Pas d'avenant pour les contractuels : cadre réglementaire des conditions collectives de travail.	+
La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité (3.4) Il s'agit d'un recul important puisque cet ANI précise que : « <i>Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail.</i> » Or ceci concerne le cas d'un travailleur sur trois en dehors du télétravail et ce n'est pas pour autant que l'employeur doit se désengager de cette responsabilité.	-	La responsabilité de l'employeur est réaffirmée dans l'ensemble des dispositions consacrées aux accidents du travail, à la santé au travail et à la prévention.	+
L'éligibilité (2.1) Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et non d'une négociation dans l'entreprise.	=	Ouverture de négociation ou de révision des accords existants avant le 31 décembre. Détermination de l'éligibilité par les activités et non par les postes	+

<p>La réversibilité (2.3.5) Dans tous les cas, le retour dans l'entreprise se fait sur le poste correspondant au contrat de travail (dans l'ANI de 2005 il n'était question que du retour dans les locaux de l'entreprise).</p>		Garantie de retour sur son poste en présentiel.	
<p>Les frais professionnels (3.1.5) Il est précisé que les frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail doivent être validés par l'employeur avant remboursement. Aucune obligation de prise en charge des frais d'internet, chauffage, électricité...</p>		Indemnité de télétravail de 2,5€ par jour pour 220€ annuels maximum (soit 2 jours hebdomadaires pendant 11 mois)	
<p>Le matériel professionnel (3.1.4) Il n'y a aucune garantie de prise en charge de l'employeur du matériel professionnel. Utiliser ses outils personnels dans le cadre du télétravail régulier devient la norme et non plus l'exception telle que défini dans l'ANI 2005. L'obligation de l'employeur de l'entretenir et de le réparer qui figurait dans l'ANI 2005 n'est pas explicite.</p>		Prise en charge du matériel par l'employeur.	
<p>Le droit à la déconnexion (3.1.3) Le caractère particulier du télétravail n'est pas pris en compte, alors que les études font état de débordements récurrents sur les horaires. Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassements constatés.</p>		Négociation obligatoire sur le droit à la déconnexion.	
<p>Les managers (4.1) La responsabilité de l'employeur est transférée sur les managers et les salariés dans cette organisation du travail.</p>		Accompagnement et formation des encadrants. Volonté affirmée d'un encadrement articulé autour des collectifs de travail.	
<p>Circonstances exceptionnelles et cas de force majeure (7) Ces cas ne sont pas définis. Absence d'anticipation (les mêmes conditions dégradées qu'aujourd'hui s'appliqueraient en cas d'un 3^e confinement). Le texte propose le contournement des règles, notamment en ce qui concerne l'information et la consultation du CSE.</p>		Clarification des circonstances exceptionnelles et modification du décret.	
<p>Droit syndical pour l'aide aux salariés en télétravail (6.2) Aucun nouveau droit syndical en matière de communication et utilisation des outils numériques, contrairement aux recommandations de l'accord européen sur le numérique.</p>		Principe d'équivalence entre présentiel et distanciel, ouverture d'une concertation sur le décret sur les HMI.	
<p>Égalité femmes-hommes, aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap Aucun nouveau droit (pas de droit opposable pour femmes enceintes, situation de violence, pas d'investissement dans les dispositifs de garde, pas de réduction de la charge et temps de travail, pas de souplesse pour les organisations horaires...).</p>		Nouveaux droits pour les femmes enceintes et les aidants familiaux	