



Compte-rendu du Groupe de travail du 3 février 2021

Préparation à la négociation sur le Télétravail

Nathalie COLIN – directrice de la DGAFP a présenté l’objet de la réunion.

La réunion présente ouvre un cycle de négociation sur le Télétravail dans le cadre de la négociation collective dont le texte sera promulgué avant le 7 mars prochain. C’est une réunion préparatoire pour définir les thématiques, le cadre et la méthode, et pas la première réunion de négociation.

Ce sujet est inscrit dans une période où la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique s’est faite « à marche forcée » du fait de la crise sanitaire, qui a conduit à demander aux employeurs sa mise en place pour protéger les salariés et pas dans les conditions du Décret de 2016.

Il est nécessaire de tirer les enseignements sur la façon dont on peut développer, maîtriser et conduire le télétravail. Cette réunion ne porte pas sur le télétravail en période de crise, on doit avoir du recul et une vision prospective de ce qu’on peut faire dans le domaine.

Cette réunion devrait nous permettre un échange général sur le sens du télétravail et la place des télétravailleurs.

Quelle place du télétravail dans l’organisation du travail, quelle pratique managériale sont les 2 thèmes de la feuille de route. Un 3^{ème} point d’ordre du jour est relatif à la méthodologie, le calendrier et le périmètre de la négociation.

En outre a été transmise une note de panorama des accords signés dans le privé et des pratiques à l’étranger.

Elle précise que la ministre est très engagée sur la question du télétravail et sur les notions liées au management et à la qualité de vie au travail, deux questions en lien.

Est procédé à un 1^{er} tour de table général puis un 2^{ème} pour aborder les thématiques particulières.

Intervention liminaire de la CGT Fonction publique

La CGT a été extrêmement surprise du contenu de la proposition de méthode transmise par le ministère de la fonction publique pour cette réunion du 3 février 2021 de préparation à la négociation sur le télétravail.

Ce n’est pas ce qui nous a été présenté le 1^{er} octobre 2020, c’est-à-dire une perspective de négociation :

- pour compléter le cadre réglementaire du télétravail dans la Fonction publique à la lumière de la crise sanitaire, donnant par exemple des garanties aux agents en cas de situation exceptionnelle ;
- pour faire évoluer l’encadrement des agents plus en adéquation avec les collectifs de travail, reprenant une partie du travail fait pendant la négociation QVT ;
- et pour avancer sur les sujets de santé au travail relatifs au télétravail, en particulier autour du droit à la déconnexion et des risques psycho-sociaux.

Nous avons très clairement affirmé, et répété le 25 novembre 2020, notre disponibilité à une négociation dans ce cadre, dans lequel nous avons largement commencé à travailler. C'est ce sur quoi notre délégation est mandatée.

1) Nous ne comprenons pas l'intérêt d'un accord limité au versant Etat.

Le cadre réglementaire du décret est commun à toute la fonction publique, et c'est ce cadre réglementaire qu'il convient de faire évoluer.

Nous avons le sentiment que dans l'Etat il n'y a pas de pertinence à un accord télétravail spécifique à ce versant. Le niveau pertinent de déclinaison du télétravail y est celui des ministères ou des grands établissements publics, puisque ce sont eux qui organisent de façon homogène les métiers très différents entre eux de la fonction publique d'Etat. Ces employeurs relèveront d'accords spécifiques déclinant l'accord plus général.

Au contraire de l'Etat les versants territoriaux ou hospitaliers ont les mêmes métiers dans chaque versant sur tout le territoire, avec une déclinaison locale plus homogène.

C'est d'une négociation Fonction publique trois versants dont nous avons besoin. C'est pour nous un préalable à une entrée en négociation.

2) C'est le décret Fonction publique que nous souhaitons voir évoluer.

C'est la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire qui définit le cadre prescriptif qui prévaut dans la Fonction publique, en particulier concernant les conditions de travail donc le télétravail.

C'est la principale différence avec le privé, où c'est maintenant l'accord d'entreprise qui peut définir une norme ne dépassant pas les frontières de l'entreprise. Ce cadre des accords dans le privé n'a pas sa place dans la Fonction publique, qui par nature établit des règles prescriptives de haut en bas. D'ailleurs la hiérarchie des normes et le principe de faveur sont intégrés à l'ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique.

C'est pourquoi on ne doit pas interpréter faussement la non-signature par la CGT de l'ANI 2020 sur le télétravail dans le privé. Les désaccords entre organisations syndicales portent peu sur la plate-forme revendicative, et portent essentiellement sur l'opportunité ou non de signer des accords nationaux interprofessionnels qui n'ont pas de valeur prescriptive. La CGT y est très opposée. Cette problématique n'est pas celle de la Fonction publique.

Les conditions de travail n'étant pas établies par contrat mais de façon réglementaire dans la fonction publique, c'est le décret sur le télétravail que nous voulons voir évoluer. Nous ne comprenons pas ce que pourrait-être une négociation sur le télétravail ne modifiant pas ce décret. Nous ne voulons pas négocier une simple liste de bonnes pratiques non prescriptives à favoriser auprès des employeurs, ce à quoi se résumerait une simple reprise dans la Fonction publique de l'ANI du privé. Dans notre univers réglementaire un tel accord serait dépourvu de valeur.

3) Les objectifs de la négociation

Concernant le télétravail lui-même nous considérons qu'il sera nécessaire d'aborder en particulier :

- la définition du télétravail, qui ne se confond pas avec le travail à distance ;
- la définition des situations particulières à l'agent ou des circonstances exceptionnelles, celles qui permettent une dérogation à la durée par un passage à 100% de télétravail ou celles qui permettent une dérogation au volontariat de l'agent, ces circonstances étant les plus graves comme le montre la crise sanitaire ;
- la question du droit à la déconnexion et plus largement de la mesure du temps de travail et des risques pour la santé ;
- la question des frais induits par le télétravail pour les agents, pour lesquels la Fonction publique ne peut pas rester sur une posture de déni, et qui comptera pour beaucoup pour une signature de la CGT.

4) La méthode de négociation

Tel qu'il est nous ne comprenons pas l'accord de méthode proposé, qui est flou et ne saurait remplacer une véritable feuille de route de la négociation et de ses objectifs.

Quant au calendrier il nous paraît plus être celui d'une concertation, avec une réunion mensuelle, que d'une véritable négociation.

Toutes les négociations dans la fonction publique ont pris appui sur des textes précis, discutés en autant de réunions multilatérales que nécessaires, ce qui est la condition d'une négociation loyale.

La CGT répète sa disponibilité à la négociation et à la signature d'un accord sur le télétravail dans les trois versants de la Fonction publique, ayant pour objet de clarifier le cadre réglementaire, de favoriser un encadrement des agents plus respectueux des collectifs de travail et prenant en compte les dangers particuliers au télétravail en termes de santé entre autres par un droit à la déconnexion.

DGAFP – Nathalie COLIN : répond immédiatement à la déclaration liminaire de la CGT avant de continuer le tour de parole

1. Accord 3 versants : cela fait partie des questions que l'on pose. Le périmètre doit être défini selon ce qu'on mettra dedans. Si la négociation est sur les 3 versants, l'accord sera nécessairement plus général.
2. Modification du Décret Fonction Publique : on est loin d'avoir défini les points de sortie. On n'exclut rien et il est trop tôt pour dire ce qu'on aura comme porte de sortie. Modifier le décret, c'est certain mais prématuré.
3. Accord National Interprofessionnel : ce n'est pas un modèle mais une source d'alimentation de nos réflexions. Dans son contenu, il y a des éléments comme déconnexion, frais... sujets sur lesquels on a à se mettre d'accord.
4. Cette réunion n'est pas le début d'un accord de méthode.
5. Le calendrier : à voir selon que l'on parte sur une négociation longue ou courte avec déclinaison. Le gouvernement souhaite pouvoir avancer (pas rapidement mais) de manière visible.

Interventions liminaires des autres organisations syndicales :

CFDT : salue l'ouverture de la négociation attendue depuis mai 2020 et y prendront part. S'interroge sur le périmètre FPE uniquement, le périmètre ne doit pas s'arrêter à l'agent. (Dans une deuxième intervention porte qu'elle n'a pas de mandat sur le sujet). Renfort du dialogue social et plus largement de l'organisation du travail. Avoir un accord cadre et une application locale.

Eléments à aborder : distinction claire entre télétravail choisi et contraintes pour circonstances exceptionnelles. Eligibilité des tâches à définir. Souci de tenir compte de la volonté de l'agent. Aborder plus largement l'impact sur le collectif de travail et repenser l'organisation du travail. Formation des cadres nécessaire et aussi accompagnement des cadres ainsi qu'à l'ensemble du collectif de travail. Charge de travail et droit à la déconnexion. Prise en charge du coût et indemnisation. Sujet des tiers lieux et prise en charge de l'employeur. Prévention santé et imputabilité accident de travail. Questions sur l'accord de méthode.

FO : ok pour discussion et accord dans un cadre juridique clair. Le Guide est une bonne base de travail. Le volontariat est un point essentiel. Ne sont pas choqué d'une discussion fonction publique mais n'ont pas mandat pour se prononcer, doivent en rediscuter.

UNSA : accueil très favorable d'une négociation télétravail et de nouvelles règles pour la fonction publique. Demande de l'envoi des documents bien plus en amont des réunions, indispensable à la bonne marche de la négociation (comme pour le GT PST). Perspectives de QVT, santé au travail et conditions de travail. Réfléchir à l'adaptation au poste de travail.

Avoir un cadre commun dans les 3 versants. Perspectives : rejoint la CGT

Ouvrir la possibilité à tous les agents d'être en présentiel 1 jour par semaine. Doit se faire dans la plus grande équité. Télétravail uniquement sur la base du volontariat.

Distinguer occasionnel et circonstances exceptionnelles.

Enjeu de l'accord : faire du télétravail une expérience positive, renforcer l'efficacité du service public et des besoins des usagers.

Réintégrer l'obligation de consultation des instances.

FSU : nécessité de prendre du recul sur le télétravail et conséquences de la vie au travail (études sociologiques et psychologiques).

Le cadre proposé est trop contraint. Avoir une véritable négociation qui doit permettre d'avoir des échanges de fond, définir ce que le télétravail doit être et ne pas être.

Obligation de prendre en compte le collectif de travail, enrichir la feuille de route des thématiques qui n'y figurent pas.

4 ou 5 réunions ce n'est pas satisfaisant et pas suffisant dans le cadre d'une négociation.

Réponses DGAFF – Nathalie COLIN :

1. Il faut prendre du recul et avoir une réflexion générale : c'est ce qui est proposé en première partie de négociation
2. Lien management : volet thématique principal
3. Devant les premières interventions, je demande aux OS leur avis sur le champ de la négociation restreint à la FPE ou étendu aux trois versants de la Fonction publique.

Réponses et suite des interventions liminaires des autres syndicats :

FSU : 3 versants

Solidaire : 3 versants.

Recul sur ce qu'est le télétravail au sens général et par rapport à la période que l'on traverse et les enseignements que l'on doit en tirer. Les conséquences sur le collectif de travail, le volontariat, l'égalité professionnelle.

Sur le calendrier : il est à l'image de l'affichage de faire des choses mais pas correctement.

FAFP : pas d'intervention liminaire (et finalement, pas d'intervention du tout !)

CFE-CGC : favorable sur l'inter-versant.

Liste des thèmes est trop restrictive. Avoir une approche philosophique du télétravail : organisation du travail, objet de flexibilité, formation obligatoire pour que le dispositif tienne la route, approche managériale et renforcement de la confiance entre la hiérarchie et l'agent, conditions de travail, santé au travail, organisation du travail, RPS. Sujet d'inclusion pour les agents qui ont des difficultés d'être en travail ordinaire.

Moyens donnés, frais, l'agent ne doit pas avoir à assumer un coût de travail majoré.

Calendrier trop court

CFTC : favorise la discussion 3 versants.

Rappel : droit au travail et sites distants, droit au travail présentiel sur site. Adaptation des outils : logiciels RH, fiches de poste avec identification conditions exceptionnelles, matériels mis à disposition. Télétravail exceptionnel : droit à minima 1 jour en présentiel pour les personnes RQTH et tous les agents s'il n'y a pas de structure d'écoute ou d'accompagnement psychologique.

Représentants des EMPLOYEURS :

FHF : niveau de la négo si sur 3 versants sera trop restreint.

Travail engagé sur la manière d'envisager le télétravail, même si caricatural, plus simple pour les administratifs. Comment le télétravail peut être accessible aux agents qui prodiguent des soins.

Principe de volontariat : penser au corolaire des nécessités de service. Réflexion à avoir sur le collectif de travail.

Distinguer le télétravail en période de crise de celui à normaliser : c'est la réflexion principale du groupe de travail.

DGCL – employeurs territoriaux : absent

Etat : pas d'intervention

Réponses DGAFP – Nathalie COLIN :

Elle relève que la négociation 3 versants est quasi unanime et n'y est pas défavorable mais attend d'avoir l'opinion des employeurs territoriaux avant de poursuivre la discussion avec les OS.

Un cadre 3 versants entraîne un accord-cadre sur les grands principes et une déclinaison dans chacun des versants et chacun des ministères. Conditionne l'orientation générale ;

Certaines propositions sont identifiées :

- Définition du télétravail,
- Les conditions de travail
- La santé au travail, RPS
- Le droit à la déconnexion
- Le volontariat

Elle souligne que les employeurs ont vocation à avoir leur propre analyse sur la question de l'organisation du travail et demande à disposer de contributions écrites des syndicats sur les différents éléments pour avancer sur un accord de méthode éventuel, sur des éléments relatifs au périmètre et aux grandes orientations.

Intervention de la CGT Fonction publique

Sur la question du périmètre et des métiers : notre souhait d'une démarche 3 versants est aussi sur la base d'une réflexion sur les métiers (par rapport à l'intervention de la FHF). Au niveau d'une négociation FP, la CGT n'abordera pas de la même façon la question de certains personnels en particulier (personnels soignants ou enseignants, ...) et du télétravail en général. Les règles précises du télétravail doivent être construites au plus près de l'activité de travail, ce qui suppose d'avoir des accords subsidiaires à l'accord général.

Par exemple, sur la question de la déconnexion, qui est aussi celle du contrôle du temps de travail : au niveau de la Fonction publique on doit définir règles générales et objectifs généraux (qui doivent figurer dans le décret) mais ils n'auront de sens réels que par une déclinaison concrète par employeurs.

Nous souhaitons un accord cadre général qui ouvre le champ à des déclinaisons plus précises par employeurs et sur les 2 autres versants.

Par ailleurs, l'objet le plus général de la négociation est de faire en sorte que la mise en œuvre du télétravail (qui est une nouvelle modalité de travail) n'aboutisse pas à une déréglementation des conditions de travail.

CFDT : périmètre : pas de mandat à ce stade. Pas de veto quel que soit le périmètre choisi.

Arriver à un accord cadre avec déclinaisons locales par versant avec des négociations obligatoires (et non facultatives) dans le cadre de la négociation collective.

FO : périmètre n'ont pas de mandat. Sur modalité d'organisation cadre large avec déclinaison.

Fera une contribution orale et non écrite pour avoir la discussion directe avec la DGAFP

Télétravail par choix et bénéfice pour le service public. Frais. Formation. Articulation de la mise en place et des délais. Place du télétravail, structure par lieu. Sens et place du télétravail. Suivi régulier et précis, rôle des instances et des représentants du personnel.

Thèmes de négo :

- Conditions de mise en œuvre
- Impact sur l'organisation
- Recrutements
- Suivi, santé sécurité au travail
- Articulation vie privée / vie personnelle – déconnexion – sécurité des données
- Coût du travail, frais, primes
- Dialogue social et déclinaisons locales
- Egalité femme homme et agents RQTH
- Réflexion sur l'action sociale
- Conditions exceptionnelles

Calendrier : se donner le temps et la volonté d'aller au bout des choses

UNSA : faire avancer les éléments de télétravail en circonstances exceptionnelles

Cadre commun et par versant : entrer par les activités.

Niveau de négo : principe de faveur. Si mieux disant par rapport au cadre commun rien ne l'empêche mais il faut un cadre homogène Fonction Publique

Télétravail : est une des modalités du travail à distance, important d'aborder les autres modalités et que le dispositif ne se substitue pas aux modalités de travail existants.

Modalités cas exceptionnel doivent être distinguées. Que l'accord soit inscrit dans un droit des agents (cadre du dialogue social européen).

Transmission d'une contribution écrite

FSU : Ok pour transmettre une contribution

Modalité de mise en œuvre du travail : le télétravail ce n'est pas transporter son travail à la maison mais travailler autrement. Implique le collectif de travail. Egalité professionnelle. Santé, sécurité au travail à articuler.

Différence entre télétravail ordinaire et forcé en situation de crise.

Demande de report du GT PST demain car journée nationale de grève.

SOLIDAIRE : OK avec la réflexion portée par la CGT.

Très important : améliorer de manière concrète le droit des agents, les télétravailleurs sont des travailleurs comme les autres. Or ce qui remonte du terrain, c'est un travail en mode dégradé (pb sur les outils numériques). Avoir un retour sur les réflexions de la DIE, du budget et de l'Etat entre le lien immobilier et le télétravail.

CFE-CGC : partage les interrogations des autres OS.

Sur matériel et accompagnement FIPH-FP pour les agents en présentiel, penser au doublement de l'accompagnement sur le poste en télétravail. Pas de différence de traitement avec les agents valides.

CGT : concernant la proposition de l'UNSA d'ajouter un 3^{ème} item sur les questions de santé au travail, en lien avec déconnexion et risques psycho-sociaux, la CGT appuie cette demande, en lien avec les éléments de notre déclaration liminaire.

Réponses DGAFP – N. Colin :

Note la proposition mais faire attention à ne pas mélanger les sujets et avoir une approche trop défensive.

Une fiche complémentaire sera transmise en fonction des éléments abordés aujourd'hui.

Travail à faire avec les employeurs publics.

Preneur des contributions écrites des OS qui le souhaitent.

Prochaine réunion : 3 mars

CGT - Synthèse des discussions :

Les syndicats ont majoritairement demandé à avoir un accord 3 versants (pas de mandat FO et CFDT ...). La directrice est prête à évoluer sur cette question sous réserve de la consultation des employeurs territoriaux. Mais dans ce cas l'accord sera un accord-cadre général, qui sera complété par des accords de déclinaison par employeurs publics et/ou versants.

La CGT a appuyé en affirmant que c'est notre conception.

La directrice a souligné que dans ce cas la négociation pourrait être plus rapide. Concernant le décret Fonction publique elle n'imagine pas qu'après la négociation le décret ne soit pas modifié.

Les autres syndicats (en dehors CFDT et FO qui ne sont pas clairs) demandent un cadre général et une modification du décret en conséquence si nécessaire.

La demande par l'UNSA d'un 3ème volet de négociation sur la santé au travail et le télétravail, en plus des 2 volets sur les conditions du télétravail et l'encadrement a l'appui de la CGT.

Concernant les revendications sur les conditions d'exercice du télétravail: elles sont très convergentes.

Concernant le séquençage des réunions : la directrice affirme qu'on en aura autant que nécessaires.

Montreuil, le 3 février 2021