



Paris, le 19 juillet 2021

FO fonction publique a signé l'accord télétravail : pourquoi ?

Après avoir consulté leurs instances, nos fédérations (FGF-FO et FSPS-FO) ont décidé de signer l'accord.

Rappelons que des textes réglementaires existent déjà pour le télétravail, à savoir les décret 2016-151 du 11 février 2016 et n° 2020-524 du 5 mai 2020.

Résumé des points principaux de l'accord.

Points positifs de l'accord

Le volontariat, revendication essentielle de FO, reste le principe majeur pour l'accès au télétravail ainsi que sa réversibilité. Tout agent doit garder la maîtrise de sa modalité d'activité.

C'est la réalité des missions qui est prise en compte pour vérifier la possibilité de télétravailler et pas simplement le poste occupé.

C'est à l'administration de donner aux agents les moyens matériels et techniques pour télétravailler.

La durée maximale de télétravail est de 3 jours par semaine. FO est attachée à ce que les agents puissent exercer une partie de leurs missions sur leur lieu de travail : pour le collectif de travail mais aussi pour pouvoir échanger avec les représentants du personnel, continuer de les rencontrer et discuter de leurs conditions de travail.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent (actuellement la règle générale) mais peut aussi s'effectuer sur un tiers-lieu. Pour des agents ayant des domiciles exigus, cela permet de travailler à proximité dans de bonnes conditions, souhaitons-le...ces tiers-lieux sont définis en amont et inscrits dans l'autorisation de télétravail.

L'agent en télétravail conserve les mêmes droits en matière de prévention, de protection et de promotion de sa santé.

Concernant les accidents de trajet (service), nous avons obtenu que l'agent qui exerce sur un tiers-lieu soit considéré en accident de trajet s'il dépose son enfant à l'école par exemple. A ce stade, il est impossible d'obtenir le même engagement pour un agent télétravaillant à domicile qui déciderait de déposer ses enfants à l'école. Il est certain que la jurisprudence aura à trancher. Nous invitons donc chaque agent à être extrêmement prudent lors de l'activité de télétravail au domicile personnel. Aucune garantie ne peut être accordée en cas d'accident de trajet.

Le droit à la déconnexion est reconnu et ses modalités devront être fixées de manière plus précise dans les accords ministériels, de services, d'établissements, etc. Il en est de même pour les plages horaires.

Pour FO, cet accord-cadre doit être le socle des accords locaux qui, dans la logique de l'ordonnance négociation collective, ne peuvent qu'améliorer l'accord cadre.

Concernant la charge de travail, il est clairement indiqué que celle-ci doit rester la même que celle effectuée sur site.

L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle, mais aussi la vigilance contre les violences sexistes et sexuelles inscrite dans l'accord sur l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un suivi vigilant.

Concernant le management, il est proposé de mettre en place, lors des accords locaux et après consultation des organisations syndicales, des expérimentations avec l'ensemble des agents d'un même collectif de travail.

Concernant le coût du télétravail, nous avons obtenu la suppression d'un seuil de jours télétravaillés pour bénéficier d'une indemnité.

De fait, dès le 1^{er} jour de télétravail, celui-ci sera compensé à hauteur de 2,50 euros par jour avec un plafond annuel de 220 euros.

Ce montant est inférieur à celui revendiqué par FO. Pour autant, il permet de rester dans le plafond défini par l'URSSAF autorisant sa désocialisation et défiscalisation.

Droit syndical :

Nous avons clairement obtenu qu'un agent puisse choisir de se rendre sur site un jour de télétravail pour participer à une heure mensuelle d'informations syndicale ou à l'instance d'une organisation.

Points de vigilance de l'accord

La prise en compte des agents en situations particulières, notamment les femmes enceintes ou les proches aidants. Ces agents pourront à leur demande solliciter un télétravail à temps plein (5 jours) sur une durée maximum de 3 mois. Certains pourront considérer cela comme une avancée, mais FO a aussi fait remarquer que cela risque de créer une inégalité avec les agents ne pouvant pas télétravailler.

Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Réduit dans le texte aux cas de pandémie et de catastrophe naturelle, il ne doit pas nous faire oublier que le Ministère souhaitait, au début de la négociation, y intégrer les cas d'impossibilité d'accéder au lieu de travail. Nous avons fait valoir que cela serait une remise en cause du droit de grève (transports, piquet de grève, etc.).

A surveiller dans les accords locaux.

Conclusion

Cet accord-cadre a le mérite de fixer des points importants pour un télétravail pérenne, et non en situation de crise. Il apporte une compensation certes insuffisante mais pas anodine non plus au coût du télétravail.

Il garde les principes forts de volontariat et réversibilité et surtout ouvre la porte à des accords de niveau inférieur ne pouvant que l'améliorer.

Il doit aussi nous interroger face à un mode de travail plébiscité par les agents sur notre capacité à faire partager nos revendications, nos positions et ainsi développer notre organisation syndicale.

Pour FO, la mise en place de l'accord télétravail doit ouvrir la voie à une réflexion globale sur l'organisation du temps de travail, notamment pour les agents ne pouvant bénéficier du télétravail.