

Groupe de travail Télétravail

Ouverture d'une négociation à Bercy

Un groupe de travail s'est tenu le 22 septembre, présidé par M Cantin, Secrétaire Général Adjoint, avec à l'ordre du jour :

- *La présentation de l'accord interministériel du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique*
- *L'actualisation du document-cadre ministériel de décembre 2020*

L'accord sur le télétravail a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au CCFP (Conseil Commun de la Fonction Publique).

FO Fonction Publique a beaucoup contribué à faire évoluer favorablement ce texte. Ce document prévoit pour la FPE, une déclinaison par ministère puis au plan local dans les différents services et/ou établissements publics. Tous les agents de la Fonction Publique (fonctionnaires, contractuels, apprentis, stagiaires...) sont concernés par cet accord.

L'ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique réaffirme les conditions du principe de faveur selon lequel un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord ne peut que préciser ou améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

FO Finances revendique donc l'ouverture de négociations afin d'aboutir à un accord-cadre ministériel.

Accord-cadre Fonction publique du 13 juillet 2021

Les principaux thèmes de l'accord sont :

- **la définition et les principes du télétravail** : l'accord rappelle la définition du télétravail et ses grands principes (volontariat, quotité maximum de 3 jours hebdomadaires, outils numériques,...) et précise le concept de réversibilité du télétravail ;

- **sa place dans la fonction publique** : l'éligibilité au télétravail doit faire l'objet d'un dialogue social de proximité. L'articulation entre présentiel et télétravail et la préservation des collectifs de travail sont rappelées ;

- **l'accès au télétravail et le développement des tiers-lieux**. La notion de tiers-lieu est précisée. Ils peuvent être mis en œuvre par une mutualisation de locaux publics ou associatifs de différentes administrations. Une cartographie des tiers-lieux est présentée aux instances de dialogue social de proximité et communiquée aux agents ;

- **les conditions de travail** : une attention particulière doit être portée aux risques de TMS et de fatigue oculaire. S'agissant des accidents du travail, l'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques ;

- **le temps et la charge de travail** : le télétravail n'impacte pas la durée ni la charge de travail. L'employeur fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles ce dernier peut être joint ;

- **le droit à la déconnexion** : le droit à la déconnexion est mis en avant et des plans d'action ainsi que chartes sont préconisés ;

- **l'impact sur le collectif de travail et les pratiques managériales** : la mise en place du télétravail doit s'accompagner d'une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail, en mettant en place des échanges réguliers ou des espaces de discussion sur le travail. Plus largement, le télétravail modifie l'exercice de la fonction managériale et l'organisation du travail ;

- **la formation et l'accompagnement** : la formation à l'impact du télétravail des encadrants et des agents télétravailleurs et non télétravailleurs doit être garantie ;

- **l'impact sur l'égalité professionnelle** : une vigilance particulière est demandée quant à l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle ;

- **la prise en charge des coûts** : une indemnité forfaitaire est mise en œuvre à compter du 1er septembre 2021 avec mise en paiement au 1^{er} janvier 2022. Elle sera de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 € annuels, versée selon un rythme trimestriel. L'indemnisation s'applique aussi en cas de télétravail pour circonstances exceptionnelles ;

- **la sécurisation des données** : l'employeur doit 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 ;

- **le dialogue social** : la mise en œuvre du télétravail doit recueillir l'avis des instances consultatives concernées. L'employeur doit mettre à disposition des outils d'audio ou de visioconférence permettant l'organisation des heures mensuelles d'information à distance mais l'accès reste réservé aux agents du service au sein duquel la réunion est organisée.

FO Finances a souligné que les situations étaient très différentes d'une direction à l'autre. Le constat est fait que le dialogue social local nécessaire à la mise en place du télétravail était loin d'être la norme. En pratique, nous sommes loin des discours de la ministre de la fonction publique. Tout est fait pour limiter le télétravail et les refus officiels pouvant donner lieu à recours. **En clair, dans certains services, les agents sont « invités » à déposer des demandes dans les limites fixées par leur service afin d'éviter un refus écrit.**

Actualisation du document-cadre ministériel de décembre 2020

Le président a confirmé être favorable à une adaptation du cadre ministériel et à l'ouverture de négociations, dans l'objectif de signer un accord. Le document cadre de décembre 2020 sera la base.

Des premiers échanges ont permis aux fédérations de souligner les points de vigilance ou d'amélioration attendus.

Les points à intégrer dans la négociation pour **FO Finances** :

- **Principes généraux** :

Droit à la déconnexion en pratique

Horaires, chartes du temps et modalités de contrôle

Les accidents de trajet

Notion de tiers-lieux à préciser, quid de la mutualisation entre directions, opposition à la mise en place de bureaux partagés.

Refus de télétravailler à cause de la distance, « rejoindre son site dans un délai raisonnable ».
Protection des données, impression de documents.

- **Equipements mis à disposition et indemnité forfaitaire :**

Indemnité forfaitaire, étude d'une indemnité d'équipement.
Équipement à définir via le dialogue social, équipement ergonomique.
Applications télétravaillables, outils collaboratifs.

- **Accompagnement du développement du télétravail :**

Formation à enrichir avec obligation.
Réfèrent télétravail nécessaire, réflexion sur une animation et une fiche de poste ministérielles.
Égalité professionnelle, discrimination à enrichir.
Droit syndical, organisation des HMI et réunions syndicales.

- **Organisation du travail et encadrement :**

Cadrage ministériel, aspect organisationnel primordial, prise en compte des travaux de l'ANACT.
Bilan et suivi, définir les éléments à inclure en ne se limitant pas au quantitatif.
Encadrement : point d'attention particulier et accompagnement nécessaire.

- **Instruction des demandes :**

Définition et inventaire des tâches télétravaillables.
Sur les refus, pas de censure des agents.
Discussion nécessaire à l'organisation des services.
Sur les jours interdits au télétravail, il faut un peu de souplesse sur la périodicité.
Sur les cas spécifiques, il faut éclaircir les dispositifs.

- **Télétravail temporaire lié à une situation exceptionnelle :**

Cadre à définir, PCA (plan de continuité de l'activité).

FO Finances souhaite que la prévention des risques et l'aspect organisationnel soient mis en avant. Pour cela, les travaux en cours avec l'ANACT peuvent permettre de mettre en place une procédure claire et une aide pour les encadrants.

L'administration s'est engagée à adresser aux fédérations un courrier avec les thématiques retenues et le calendrier, qui sera contraint. En effet, cet accord entraînera de nouvelles négociations directionnelles, prolongeant déjà une phase transitoire compliquée à gérer : un peu pour les services, parfois pour les chefs de service, souvent pour les agents.

Pendant la pandémie et encore plus en cette période de sortie de crise, le télétravail est au cœur des préoccupations des agents et sources parfois de tensions dans les services. Il est à coup sûr, une des révolutions à venir dans le monde du travail.

FO Finances est ouvert à une négociation dans laquelle le MEFR affirmerait clairement sa volonté de développer le télétravail et leverait les interprétations et les freins divers et variés actuels, tout en préservant le collectif de travail.

Cet accord ne peut avoir de sens, et d'intérêt que s'il inclut un plus « bercynien » pour l'ensemble des agents, aux responsabilités qui sont les leurs...