



Compte-rendu réunion du 15 avril 2021 avec la ministre Sur « l'accord de méthode » à la négociation Télétravail

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, a présidé le 15 avril 2021 le groupe de travail dédié à la négociation sur le télétravail dans la Fonction publique. L'objet de cette réunion était d'examiner le projet « d'accord de méthode » définissant le contenu, la méthodologie et le calendrier de la négociation.

A ce stade, la CGT Fonction publique a présenté plusieurs amendements au projet d'accord de méthode, sans entrer dans le contenu de notre plateforme revendicative qui fera l'objet des groupes de travail en mai dès l'entrée effective dans la négociation.

Intervention de la ministre Amélie de Montchalin

La ministre a précisé d'entrée que cette négociation s'ouvre conformément à l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords dans la Fonction publique.

Elle a rappelé le contexte de la crise sanitaire qui a conduit à une généralisation du télétravail comme méthode de travail pour la protection des agents et pour tenir la continuité des missions, qui aura pour conséquence de changer le rapport au travail et le rapport au télétravail.

Nous abordons cette négociation, en distinguant le télétravail ordinaire et le télétravail en situation de crise duquel des enseignements seront à tirer pour les managers et les agents. C'est l'occasion de faire émerger une nouvelle organisation du travail au bénéfice des agents, des collectifs de travail et du service public.

Les retours d'expérience par la DITP, les discussions sur le Guide de la DGAFP, les nombreux échanges pendant la crise sanitaire, sont autant de matière dont nous disposons aujourd'hui.

Notre objectif est d'aboutir à un accord majoritaire qui couvre les 3 versants de la Fonction publique. Sinon on ne change pas le décret de 2016. Cet accord socle sera la base commune aux 3 versants qui pourra se décliner sur un périmètre de chaque versant et jusqu'au niveau local avec un dialogue social de proximité.

Nous avons conscience que le télétravail suscite depuis longtemps des freins culturels et matériels, que nous devons lever.

Sur les freins matériels : avons pris l'engagement de doter les personnels de la FPE d'ordinateurs portables fin 2021 (90 000 en mars 2020). Aujourd'hui nous en sommes à 275 000 (c'était le plan prévu sur 4 ans) et 611 000 agents ont accès à leur mail professionnel à distance. Dans le cadre du plan de relance, 208 M € pour les logiciels et 88 M pour la mise à niveau du numérique dans la FPT. Pour la FPH il y a un volet numérique prévu dans les 2 Md € du SEGUR.

Sur les freins culturels, majeurs chez les managers, le dialogue au sein des équipes est un enjeu du travail.

Sur la méthode, l'objet aujourd'hui est d'examiner l'accord de méthode et si besoin d'avoir un autre GT en avril pour le finaliser. Un projet d'accord vous sera envoyé avant les deux GT prévus en mai, et un GT de conclusion est prévu en juin pour aboutir à un accord d'ici l'été.

Sur le fond et les thèmes de discussion du télétravail (TW), quelques précisions :

- « Le sens et la place du télétravail » : donner une définition du TW
- « accès au télétravail » : il s'agit d'avoir une approche sur les missions télétravaillables (et non les postes) ;
- « levier d'amélioration QVT et CVT » : l'ANACT apportera son expertise à nos travaux ;

- « télétravail et droit à la déconnexion » : faire le lien avec le Plan Santé Travail, mais cela n'empêche pas de la mettre dans l'accord TW.
- « l'impact du TW sur la fonction managériale » : culture et confiance à gagner ;
- « la formation des agents et des managers » : coût de la formation ;
- « les frais engagés par les agents en TW » : c'est un point important de l'accord. Nous travaillons à des propositions concrètes : un forfait ? une contribution ? Il faut un système simple et lisible, et à ce stade un mécanisme par jour ne nous semble pas bon.
- « prise en compte des situations particulières des agents en situation de handicap, ou d'autres situations particulières » ;
- « la sécurité des données » : sujet sensible notamment pour la FPH, la Défense et l'Intérieur ;
- « l'impact du TW sur le dialogue social » : ce sera par exemple les HMI ;
- « le TW en période de crise » : quelles bonnes pratiques on se donne en cas de crise (sanitaire, numérique, naturel, sécurité, etc.).

La ministre a précisé qu'il y aura bien un Plan Santé au Travail avec un GT en juin pour un accord prévu à la rentrée de septembre. Il abordera la prévention primaire, l'accompagnement des agents et la médecine de prévention ;

Sur la déclinaison et les conséquences de l'accord :

Si nous aboutissons à un accord socle 3 versants, se posera la question de l'articulation avec les accords ou protocoles existants dans chaque versant ou administration.

Dans la Fonction publique de l'Etat : si l'accord ministériel en cours de discussion ou déjà signé est conforme à l'accord socle, on ne change rien. S'il a des dispositions contraires, il sera à renégocier. S'il est incomplet, il y a incitation forte pour le compléter.

Dans la Fonction publique hospitalière, il existe moins de missions télétravaillables mais cela n'empêche pas d'avoir des accords par établissement.

Dans la Fonction publique territoriale, beaucoup de missions administratives sont télétravaillables. Les accords ont lieu dans le cadre du dialogue social local et de la libre administrations des collectivités, mais il y aura incitation sur les principes de l'accord socle commun.

Intervention de la CGT Fonction publique

Nous sommes réunis aujourd'hui pour nous mettre d'accord sur l'accord de méthode permettant d'ouvrir la négociation sur le télétravail. Nous étions prêts, comme cela nous avait été précisé, à entrer en négociation mi-janvier, nous sommes aujourd'hui mi-avril.

La CGT confirme de nouveau qu'elle a la volonté de s'inscrire pleinement dans la négociation.

Le titre « accord de méthode », comment négocie-t-on et sur quoi négocie-t-on, suppose que ce texte doit être le résultat « d'un compromis » permettant l'entrée en négociation de toutes les parties.

A ce titre nous demandons sa modification sur les principaux points suivants :

Préambule :

Pour les deux premières phrases :

Il s'agit pour la CGT de ne pas imposer une définition du télétravail avant d'entrer en négociation. La crise sanitaire a généré des pratiques inédites de travail à distance et de télétravail contraint, et pas simplement des « pratiques inédites de télétravail ». Le télétravail existait déjà dans la Fonction publique et il est volontaire, régulier et réversible.

Aussi l'enjeu n'est pas de « repenser le mode d'exercice du télétravail », sa définition englobant de fait toutes les formes de recours au travail à distance numérisé. Mais l'enjeu est de tirer les enseignements

du recours massif au travail à distance, au télétravail contraint, et de mieux définir et réguler le télétravail en situation ordinaire.

Nous proposons de corriger ces deux premières phrases :

« La crise sanitaire a contraint l'ensemble des acteurs publics à recourir de manière massive au télétravail, ~~ce qui a permis de développer des pratiques inédites de télétravail dans la fonction publique.~~ et à des pratiques inédites de télétravail contraint et de travail à distance. Il convient de tirer les enseignements de cette mise en œuvre pour en repenser le mode d'exercice en termes d'impacts sur le collectif de travail, sur l'exercice de l'activité professionnelle et sur la santé des agents publics. »

Sur la dernière phrase :

Si les parties à l'accord concluent que des évolutions du décret sont nécessaires, il faut écrire :

« Il ~~pourra, le cas échéant, conduire~~ conduira à des engagements de modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 fixant le cadre normatif du télétravail dans la fonction publique dans le cas où les parties à l'accord concluraient que des évolutions sont nécessaires. »

On sera d'accord ou bien on ne sera pas d'accord, c'est l'enjeu de la négociation, mais il faut que les conséquences en soient claires.

I) contenu de l'accord

Dans la liste des thèmes nous proposons d'ajouter un item après le 3^{ème} sur les conditions de travail montrant que les questions de santé au travail liées au télétravail ne sont aucunement exclues de la négociation télétravail :

- **La prévention des risques pour la santé et la protection des salariés (les RPS, TMS notamment) ;**

Le groupe de travail sur le Plan Santé au Travail aura vocation à prendre en compte ces travaux.

II) La méthodologie et le calendrier :

2) La méthode de travail

Nous demandons la suppression de cette phrase : *« Les travaux pourront se dérouler sous toutes les formes auxquelles les partenaires jugeront utile de recourir : réunions bilatérales et groupes de travail pléniers. »*

Il est hors de question pour la CGT d'approuver formellement que soit écrit dans un texte qu'il y a une équivalence pour négocier entre les groupes de travail pléniers et les bilatérales, induisant que ce sont deux instances de négociation parfaitement équivalentes. La CGT n'approuvera pas une formule quelconque qui exonère par avance tout employeur public de son obligation de loyauté dans la négociation et de traitement égal des organisations syndicales.

Nous avons proposé d'inclure la loyauté dans la négociation dans l'ordonnance sur le dialogue social, ce que vous avez refusé, laissant la question à la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Nous sommes d'ailleurs actuellement devant le même Conseil d'Etat sur l'accord parallèle à la Loi de programmation de la Recherche, sur la base d'un argumentaire largement fondé sur des conditions déloyales de négociation.

Nous continuerons à négocier comme nous le faisons depuis les accords de Bercy, nous savons le faire les uns et les autres.

D'autre part nous souhaitons voir modifier les expressions suivantes :

Préambule :

La 4ème phrase sur les travaux de la DGAFP, de la DITP et de la DINUM présentés en octobre 2020. La conclusion de la négociation ne précède normalement pas son ouverture.

Nous proposons :

« Ces travaux ~~permettent de déterminer~~ **contribuent à faire évoluer** les objectifs et les conditions de mise en œuvre du télétravail pour qu'il trouve sa place de façon positive, dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail, au bénéfice des agents, du collectif de travail et des missions de service public. »

Sur l'avant dernière phrase : Les employeurs ne sont pas les seules parties à un accord alors que la phrase sur les négociations futures ne cite qu'eux.

Nous proposons :

« L'accord constituera une base solide ambitieuse ~~d'incitation~~ à la négociation ~~pour tous les employeurs qui~~. **Les parties** pourront conserver leurs accords s'ils sont conformes aux dispositions négociées, les renégocier ~~le cas échéant~~ **s'ils ne le sont pas** ou entamer des négociations sur ces bases. »

I) Le contenu de l'accord :

La deuxième phrase nous semble mal construite et compliquée à comprendre, cet enjeu de partir du télétravail pour changer la nature du travail ne peut pas être un objectif de la négociation télétravail.

Nous proposons d'écrire à la place :

« ~~L'un des enjeux de cette négociation est en effet de faire du télétravail une expérience positive qui contribue à~~ **Les parties conviennent de l'objectif général de rendre la nature du travail plus intéressante, gratifiante et collaborative et de renforcer l'efficacité des services publics.** »

Les thèmes de discussion

La CGT prend acte des thèmes proposés que nous développerons lors de la négociation. Toutefois, nous vous demandons :

D'avoir des confirmations sur ces deux items :

- « Sens et place du télétravail dans la FP » : il faudra bien aborder **la définition du télétravail**.

- « Accès au télétravail » : inclure les questions de **l'espace de travail, de l'immobilier ou de tiers lieux**.

D'inverser la logique et écrire : « **L'amélioration de la QVT et des conditions de travail dans le cadre du télétravail** » à la place de « **Le télétravail comme levier d'amélioration de la QVT et des conditions de travail** ».

De rajouter à : - L'impact du télétravail sur le dialogue social **et sur le droit syndical** »

En conclusion de la réunion, après les interventions des organisations syndicales, la ministre a pris acte de l'intérêt de tous à l'ouverture de cette négociation. Si le besoin est exprimé, des réunions pourront être ajoutées au calendrier, uniquement si elles permettent d'aboutir à un accord.

Enfin, elle a rappelé que s'il y a un accord, il pourra conduire à la modification du décret. S'il n'y a pas d'accord majoritaire et pas de consensus, le décret restera en l'état : chacun doit donc, dit-elle, s'engager en toute responsabilité.

La ministre a proposé aux organisations de transmettre leurs observations sur le projet d'accord de méthode et de décaler la réunion prévue le 20 avril à la semaine suivante.

Montreuil, le 26 avril 2021