L'INFO des NEGOS N°4

4ème REUNION DE NEGOCIATION DU 25 JUIN : VERSION 3 DU PROJET D'ACCORD

Communiqué de la délégation CGT Fonction publique

Après ce dernier groupe de travail dédié à la négociation télétravail, la CGT FP s'accorde pour reconnaître une évolution importante entre le projet d'accord initial du 20 mai et la version remise le 25 juin avec une prise en compte non négligeable des revendications portées par la CGT.

A ce stade, cet avis semble partagé par l'ensemble des organisations syndicales mais le point de vue des employeurs, qui souhaitent garder une certaine souplesse à la négociation locale, est plus nuancé.

Après les échanges du 25 juin, et l'envoi des dernières propositions des différentes parties, une nouvelle version de l'accord nous sera envoyée pour le 1er juillet.

Comment l'exigeait la CGT, la négociation aboutit à un **accord qui crée *un socle commun aux trois versants de la Fonction publique*** *et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité …/….* Dans ce cadre, *les employeurs publics s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31/12/2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera le présent accord. Les parties pourront conserver les accords existants conformes au présent accord, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases.*

Autre point essentiel, l'accord aura **un caractère prescriptif** et des évolutions règlementaires seront prises, notamment sur le décret du 11 février 2016, dans le délai de 6 mois suivant sa signature.

Pour autant, des points de blocage restent essentiels pour la CGT (cf. notre DL pages 2-3)

En plus du montant inacceptable de 10€ mensuel et des modalités d'attribution de l'indemnité forfaitaire pour les frais (dont le refus de rétroactivité de la mesure), la pierre d'achoppement concerne les employeurs territoriaux. Au nom de la libre administration des collectivités, ils ne veulent pas d'un accord contraignant concernant le versement de l'indemnité forfaitaire. La CGT a été claire dès sa déclaration liminaire : il est impensable que l'accord conduise à une inégalité de traitement entre les agents publics de la FPE et de la FPH et ceux de la FPT.

La DGAFP a soutenu nos arguments sur ce point, notamment au regard de la loi et du principe de faveur, et toutes les organisations syndicales se sont exprimées dans le même sens (pas d'avis de la CGC). Les employeurs territoriaux (l'AMF et France Urbaine) ont maintenu leur position et ont interrogé la DGAFP sur le financement de la mesure.
La balle est donc dans le camp de la ministre Amélie de Montchalin qui doit nous faire des annonces le 1er juillet. Pour la CGT, les choses sont dites et sont claires.

Autre point, la ministre souhaiterait que la validation de l'accord se fasse au plus tard le 13 juillet. Dès le 25 juin, la CGT FP a demandé un délai qui permette de consulter nos instances (certainement pas avant la rentrée de septembre).

Après le 1er juillet, un INFO des NEGOS complet sur l'accord, avec l'avis de la délégation au regard de notre plateforme revendicative, sera envoyé pour la consultation de nos organisations.

Montreuil, le 28 juin 2021

La déclaration liminaire de la CGT Fonction publique

« La CGT FP exprime tout d'abord un regret sur la qualité de nos travaux : nous arrivons à la 4ème réunion de la négociation et nous constatons que l'espace partagé dédié à mutualiser nos propositions sur le projet d'accord est très peu utilisé par les différentes parties ce qui ne lui a pas permis de jouer son rôle et surtout de compenser le peu de temps dédié à nos échanges dans ce calendrier très contraint, trois demi-journées sur le projet d'accord et une sur les frais. L'essentiel de la négociation s'est faite par envoi de contributions sans véritable débat sur les propositions.

Pour autant, sur cette nouvelle version de l'accord, nous avons bien pris note des évolutions positives du texte sur plusieurs aspects, par rapport à la version du 11 juin, comme sur la définition du télétravail, le volontariat et les circonstances exceptionnelles, les espaces partagés de télétravail ou tiers lieux, la prévention des risques, le droit à la déconnexion, la prise en compte du collectif de travail et l'encadrement, l'égalité professionnelle, la prise en compte des situations particulières, la protection des données, le droit syndical, le télétravail contraint et l'ouverture de négociations.

Ces avancées donnent déjà au projet d'accord un réel contenu, mais des évolutions importantes nous paraissant encore nécessaires, sur lesquelles nous reviendrons.

Cet état des choses rend d'autant plus dommageables les deux points bloquants apparaissant dans cet accord.

<u>Le premier point bloquant</u> est d'inscrire dans l'accord que les employeurs de la Fonction publique territoriale puissent s'exonérer de sa mise en œuvre concernant l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail.

La CGT n'ira pas au-delà de l'Etat du droit. Cet Etat du droit ne contraint pas les collectivités territoriales à mettre en œuvre un accord, même quand il est traduit et fortement encadré par une loi et des décrets a l'instar du protocole de 2011 sur les contractuels, décliné par la loi Sauvadet de 2012.

Cet accord sur le télétravail entraînera uniquement des modifications du décret de 2016 sur le télétravail, qui seules s'imposeront aux collectivités locales. Pour le reste, dans l'état du droit actuel, nul ne peut contraindre une collectivité territoriale à mettre en œuvre cet accord, y compris sur la question de l'indemnité forfaitaire. Ce qui s'impose est l'obligation principielle de prise en charge des coûts décrite par l'article 6 du décret de 2016. Cela pose quand même le problème de la valeur de la signature des employeurs territoriaux. A quoi s'engagent-ils ? C'est à eux de nous le dire.

Si la CGT signe cet accord, c'est qu'elle considèrera qu'il constitue la base à partir de laquelle les accords de déclinaison peuvent apporter des améliorations, y compris sur la question des frais. C'est ce qu'elle défendra dans toutes les négociations dans les collectivités territoriales.

La CGT n'acceptera pas quelque formule que ce soit signifiant qu'elle en rabat par avance sur ses exigences, surtout si elle engage sa signature.

Nous n'irons pas au-delà de l'état du droit tel qu'il est, ce qu'un simple accord ne peut modifier, car il n'en a pas la capacité juridique.

Nous demandons qu'après la phrase qui décrit l'état du droit : *« S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. »* , soit supprimée la phrase *« Les employeurs territoriaux ont la possibilité de transposer le dispositif indemnitaire défini par le présent accord, par l'intermédiaire d'une délibération de l'organe délibérant, adaptée à la spécificité de chaque collectivité. »*. Cette phrase n'apporte aucune précision sur le processus légal qui passe évidemment par l'organe délibérant, et a comme seule fonction de nous faire accepter par avance le principe de la non-mise en œuvre de l'indemnité. Il n'est pas

question que la CGT accepte par avance d'en rabattre sur ce qu'elle signe.

De plus cette disposition introduit un principe de défaveur dans un accord cadre, alors que l'ordonnance sur la négociation dans la Fonction publique de 2021 consacre le principe de faveur.

Ce n'est pas un compromis entre l'Etat et les employeurs territoriaux qui est signé, c'est un compromis entre les syndicats de la Fonction publique et les employeurs publics, et c'est cela qui doit être traduit dans la rédaction de l'accord.

Le 2ème point bloquant est la question du montant de l'indemnité forfaitaire et du maintien d'un seuil minimum de jours de télétravail pour y avoir droit, alors qu'on ne sait rien du nombre maximum de jours pris en compte annuellement. Les agents en télétravail contraint depuis des mois attendent aussi une mesure rétroactive sur la prise en charge des frais.

La CGT s'est déjà exprimé et nous avons transmis nos propositions. Nous attendons maintenant les annonces de la ministre le 1er juillet.

D'autres questions déjà évoquées restent importantes, pour lesquelles nous attendons des réponses et leur prise en compte dans l'accord :

- Dans l'ordre du texte, **concernant l'immobilier**, nous considérons qu'après la publication du rapport de la direction immobilière de l'Etat sur « L'immobilier public de demain » il est inévitable d'inscrire explicitement la politique immobilière dans les prérogatives des comités sociaux, car toutes les inquiétudes des agents seront relancées par sa lecture. Nous enregistrons positivement que *« l'impact éventuel du télétravail sur l'organisation et l'aménagement des locaux doit recueillir l'avis préalable des instances de dialogue social compétentes. ».* Mais ce paragraphe doit être complété en précisant que « le poste de travail de l'agent est conservé » ;

- **Concernant le télétravail ponctuel**, nous n'avons jamais compris l'intérêt de l'introduire à côté du télétravail régulier. A minima il doit relever d'une régulation, et l'autorisation temporaire de télétravail nous en paraît l'instrument. Si, comme dans certains protocoles existants, le télétravail ponctuel est assimilé aux jours flottants, autant l'écrire tel quel. De plus nous tenons à ce qu'il soit précisé que les jours flottants sont minoritaires et pas le mode ordinaire de télétravail. Ce nombre de jours et leur fixation relèvent du choix de l'agent fait lors de sa demande de télétravail et sont précisés dans l'autorisation.

- **Concernant les situations particulières**, nous demandons qu'on considère pour le handicap, la grossesse et les aidants l'accord de l'employeur comme étant de droit pour une demande de télétravail ordinaire (1 à 3 jours). Non seulement ça n'est pas dans l'accord, mais rien n'est écrit sur l'attitude de l'employeur dans ces situations.

- **Concernant l'égalité professionnelle**, nous enregistrons la prise en compte de la prévention des violences sexistes et sexuelles, mais nous souhaitons que la citation du harcèlement le complète, qui est explicitement pris en compte par l'accord du 30 novembre 2018.

- **Concernant les accidents du travail** nous ne comprenons pas la non-prise en compte de la maladie professionnelle, qui fait couple avec les accidents du travail dans l'ensemble des textes et des dispositifs.

Comme depuis le début de cette négociation, et de la concertation qui l'a précédée, la CGT reste pleinement inscrite dans la négociation de cet accord sur le télétravail, mais vous l'aurez compris, pas à n'importe quelles conditions.
Nous allons écouter les représentants des employeurs territoriaux et attendre les annonces de la ministre le 1er juillet, notamment sur les points qui seront déterminants pour la CGT Fonction publique. »

PROPOSITIONS DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE SUR LES FRAIS ET SUR L'OBLIGATION D'ENGAGEMENT DE TOUS LES EMPLOYEURS PUBLICS

La délégation de la CGT FP a transmis pour le groupe de travail du 8 juin ses revendications en matière d'indemnité forfaitaire (cf. INFO des NEGOS n°2) qui s'ajoute notamment à la prise en charge par l'employeur du matériel.

Pour le groupe de travail du 25 juin, dans la version 3 du projet d'accord, aucune info dans la partie sur « Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail » s'agissant de l'indemnité forfaitaire : il faudra attendre les annonces de la ministre !! Pour autant, sans connaître à ce stade ce qu'elle proposera pour le taux, le seuil de jours de télétravail semble maintenu ce qui ne nous convient pas. Donc à voir et à suivre …

Après ce groupe de travail, la CGT a envoyé la partie du projet d'accord (ci-dessous) avec en rouge nos exigences revendicatives (cf. la DL) et déterminantes pour la suite de la négociation.

LES PROPOSITIONS DU MINISTERE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FP

Thème 9 - Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail

« Les signataires s'accordent à reconnaître que la négociation ouverte sur le télétravail dans la fonction publique constitue une opportunité pour donner un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail.

L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent. D'une part, il satisfait aux impératifs de simplicité, de lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs. D'autre part, il traduit également la recherche d'une indemnisation équilibrée des différentes formes du télétravail dans la fonction publique.

Il est mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.

S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. ~~Les employeurs territoriaux ont la possibilité de transposer le dispositif indemnitaire défini par le présent accord, par l'intermédiaire d'une délibération de l'organe délibérant, adaptée à la spécificité de chaque collectivité.~~

Par ailleurs, l'indemnisation forfaitaire n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux.

L'indemnité sera de [X] € par jour de télétravail dans la limite d'une montant de [Y] € annuels et à partir d'un seuil de [Z] jours annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme [].

Les éléments relatifs aux montants et aux modalités de versement seront annoncés par la ministre de la transformation et de la fonction publiques lors du groupe de travail du 1er juillet.

Un décret et un arrêté seront pris en application des dispositions du présent accord pour application de ces dispositions au 1er septembre 2021, avec un effet rétroactif à compter de la période de télétravail contraint par la crise sanitaire. »