

L'INFO des NEGOS N°3

3^{ème} REUNION DE NEGOCIATION DU 11 JUIN : VERSION 2 DU PROJET D'ACCORD

Comment avance la négociation sur le télétravail ? L'appréciation de la CGT FP

Pour ce 3^{ème} groupe de travail, une 2^{ème} version du projet d'accord-cadre relatif au télétravail, a été envoyé aux organisations syndicales et aux représentants des employeurs.

Si la CGT FP a envoyé à la DGAFP sa plateforme revendicative (cf. INFO des NEGOS n°1) et ses propositions de corrections sur le projet d'accord à l'issue des travaux du 20 mai et du 8 juin, force est de constater que nous ne disposons pas des contributions de toutes les parties, qui sont envoyées à la DGAFP.

Pour la CGT cela fausse la sincérité de la négociation, ce qu'elle a déjà soulevé lors de la précédente réunion. La délégation de la CGT a donc eu l'initiative d'une réunion avec l'intersyndicale (CGT-FSU-Solidaires-FAFP), ce qui nous a permis d'avoir un échange sur notre appréciation de la négociation.

La directrice générale de la DGAFP convient de cette situation, d'autant que les conditions de réunions en visio-conférence et leur durée sur une demi-journée ne permettent pas d'échanges interactifs. La DGAFP a annoncé le 11 juin l'ouverture d'un espace partagé afin que chaque partie puisse y déposer ses contributions.

Lors de cette réunion du 11 juin, la CGT FP dans sa déclaration liminaire (cf. pages 2 et 3) a pris acte des propositions revendicatives qui ont été intégrées dans le projet d'accord, et sur plusieurs thématiques elle a porté, à nouveau, des revendications essentielles pour les personnels, notamment sur la définition du télétravail et des circonstances exceptionnelles, sur le télétravail régulier, sur le maintien du poste de l'agent, sur la prévention des risques, sur le collectif de travail, etc.

Plusieurs thèmes ont été présentés comme devant encore être complétés, sur la sécurité et la protection des données, sur le dialogue social et le droit syndical ou soumis à discussion, ce qui fut le cas du thème sur les agents en situations particulières (cf. page 3), pour lequel nous avons eu un échange.

A l'issue de cette 3^{ème} réunion de négociations, la CGT FP a renvoyé de nouvelles propositions revendicatives sur le projet d'accord version 2. Le prochain n° de l'INFO des NEGOS détaillera les différents thèmes de l'accord avec les évolutions et les propositions de la CGT FP prises en compte.

Il reste encore des points de blocage notamment sur la prise en charge des frais, sujet sensible pour lequel la ministre fera des annonces le 1^{er} juillet.

La délégation de la CGT FP ne lâche rien jusqu'au bout !!

Calendrier des prochaines réunions

25 juin : 4^{ème} réunion de la négociation

1^{er} juillet : réunion avec la ministre Amélie de Montchalin

La déclaration liminaire de la CGT Fonction publique

« La CGT se félicite de l'ouverture de l'espace partagé, outil indispensable pour la transparence de nos échanges et la sincérité de la négociation, compte-tenu des modalités de réunion en visio-conférence insatisfaisantes et d'un calendrier trop contraint.

Sur ce dernier point, nous sommes inquiets sur plusieurs aspects du calendrier et de la méthode :

- ✓ D'abord sur le temps consacré à nos discussions. Après un GT le 20 mai qui n'a permis qu'un tour de table de toutes les parties sur notre appréciation du projet d'accord « martyr » envoyé par la DGAFP, un GT le 8 juin dédié uniquement à la prise en charge des frais, il ne resterait que 2 GT, ce jour et le 25 juin ;
- ✓ Ensuite sur la méthode, pour le GT d'aujourd'hui les 5 jours ouvrés n'ont toujours pas été respectés et vous annoncez un échange sur certains thèmes sans nouveau document sur vos propositions. C'est un problème qui s'ajoute au fait que c'est vous qui choisissez les débats dédiés à certaines thématiques. Nous pourrions à l'issue de nos échanges d'aujourd'hui, décider ensemble les points de divergence à ce stade qui mériteraient un temps dédié de discussion ;
- ✓ Enfin sur l'agenda social envoyé pendant notre GT du 8 juin, mais peut-être cela vous a échappé de nous informer, nous découvrons une réunion avec la ministre le 1^{er} juillet : de quoi s'agit-il ? Si cela doit être le rendez-vous pour la signature de l'accord, autant vous dire, et le dire à Madame la ministre, que cela est inenvisageable pour la CGT qui, comme nous l'avons signifié dès l'accord de méthode, a besoin d'un délai raisonnable de consultation. Nous avons le dernier GT le vendredi 25, et sauf à imaginer qu'il ne servirait à rien, il pourrait encore modifier le contenu de l'accord. De plus, nous avons un CCFP le 28, un CSFPE le 29 et un CSFPT le 30. Nous demandons à la ministre un report indispensable !

Sur le contenu de la nouvelle version du projet d'accord, nous prenons acte que plusieurs propositions ont été prises en compte, d'abord sur la forme puisque la structure et l'ordre des thèmes ont été revus en commençant par la définition du télétravail, ensuite sur le fond en clarifiant ou complétant certains aspects, notamment dans le préambule, sur la prévention des risques sur la santé, le droit à la déconnexion, les accidents du travail.

Cependant, nous avons plusieurs remarques à faire :

- Dans la définition du télétravail :
- Nous pensons qu'il ne faut pas préciser qu'il existe différentes formes de travail à distance. Ça sème la confusion, d'autant que vous précisez plus loin ce qui ne relève pas du télétravail (le travail en réseau ou en site distant) et vous précisez que le TW ne peut être assimilé à du « travail nomade » : c'est à ce niveau que doit être mis le paragraphe sur le travail nomade sans en faire un point à part.

- Sur le recours à la CAP, il faut ajouter « en cas d'interruption à l'initiative de l'employeur » ;
- Sur les circonstances exceptionnelles qui permettent de déroger à la règle des 3 jours hebdomadaires, il est nécessaire de les préciser ce qui n'est pas fait dans le décret à l'article 4-2° ; la CGT a des propositions à faire ;
- Sur le télétravail régulier, vous n'avez pas repris nos propositions sur la régularité qui s'oppose de fait à votre logique de jours ponctuels mais nous pouvons en débattre : dans tous les cas cela pose la question des « jours flottants » qui ne sont pas évoqués dans l'accord. Pour la CGT ils doivent être limités et fixés au choix de l'agent.

- Dans « le sens et la place du TW », deux remarques :
 - Sur l'impact du TW sur l'organisation et l'aménagement des locaux, c'est toute la problématique de la politique immobilière. Cela mérite plus qu'un avis des instances de dialogue social. Pour la CGT, il manque dans l'accord l'affirmation du maintien du poste de travail de l'agent qui télétravaille ;

- Et nous ne comprenons pas l'ajout du dernier paragraphe sur l'engagement des signataires, sur des pistes d'expérimentations innovantes, sur les voies permettant la simplification administrative : pour la CGT c'est impossible et ça va au-delà de l'accord !

- Sur l'accès au TW et les tiers lieux :
 - Sur l'accès au TW il faut a minima reprendre les termes du décret, notamment sur l'instruction des demandes dans un délai maximum d'un mois (art.5 du décret) ;
 - Sur les tiers lieux, cela nécessiterait un débat mais il faut préciser clairement que c'est au choix de l'agent (inquiétude des agents sur l'utilisation des tiers lieux dans le cadre des restructurations) ;

- Sur la prévention des risques pour la santé et la protection des agents, il est impératif d'introduire la prévention et la protection des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles, ou victimes de harcèlement qui peut prendre des formes facilitées avec les nouvelles technologies ;

- Sur le temps et la charge de travail, le droit à la déconnexion ; cette partie a été développée dans le bon sens, mais nous souhaitons des précisions sur la phase d'expérimentation que vous proposez à ce niveau ;

- Sur le collectif de travail, si nous adhérons aux réunions d'équipe qui permettent une réflexion collective entre l'encadrant et l'expression des agents sur leur travail, nous ne sommes pas favorable au dernier paragraphe sur les espaces de discussion : la CGT revendique un droit d'expression des agents sur leur travail réel qui s'organise à la seule initiative des agents ou des organisations syndicales, hors de toute présence hiérarchique ;

- Sur la formation, la notion de référent a été développé mais il est nécessaire de préciser quel est son statut, comment il ou elle est nommé.e, à quel niveau, avec quels moyens, est-ce une mission des RH ? Cela doit se traduire par un engagement des employeurs ;
 - Sur l'égalité professionnelle, il est important pour la CGT de préciser qu'il ne doit y avoir aucune discrimination dans le droit d'accès au télétravail ;
 - Sur la prise en compte de situations particulières, nous attendons vos propositions mais pour la CGT nous avons des revendications de droits nouveaux pour les personnes en situation de handicap, les proches aidants et les femmes enceintes ;
 - Sur la sécurisation des données, sur le droit syndical nous avons déjà envoyé des contributions et nous attendons l'échange sur ces thèmes ;
 - Sur l'ouvertures des négociation par les employeurs, pour la CGT la formulation de l'accord de méthode pour la FPE doit être reprise pour les employeurs des trois versants. Nous proposons la formulation suivante : Les parties pourront conserver les accords existants conformes à l'accord inter-fonction publique, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases. Les dispositions contraires tomberont d'office à la date d'effet de l'accord inter-fonction publique signé.
 - Sur le Comité de suivi de l'accord :
- ✓ Dans le 1^{er} paragraphe, à la dernière phrase il faut indiquer que les personnalités qualifiées pourront « participer » aux travaux. *Nous avons le plus grand respect pour l'ANACT et sa contribution. Nous acceptons qu'elle conduise les travaux d'un observatoire du télétravail dans la FP, mais pas les travaux du comité de suivi d'un accord négocié et de son application, dont elle n'est pas partie signataire ;*
- ✓ Nous proposons de rajouter que : « Les évolutions réglementaires consécutives à l'accord inter-fonction publique sont renvoyées aux procédures de concertation et aux instances de droit commun de la Fonction publique. » et de préciser le rôle du comité de suivi : "Le rôle du comité de suivi sera notamment d'examiner le nombre et la qualité des accords de mise en œuvre de l'accord-cadre au sein des trois versants, et l'application du principe de faveur. Le contenu de ces accords en particulier sur les questions de déconnexion, d'emploi inclusif (handicapés, aidants, femmes enceintes, maintien dans l'emploi), de recrutement et de forfait indemnitaire, sera analysé ainsi que leurs effets sur les pratiques des administrations.

La CGT après ce groupe de travail, enverra une nouvelle contribution sur le projet d'accord en prenant en compte les échanges que nous aurons. »

Les agents en situations particulières

(Propositions de la CGT FP en rouge)

« Le télétravail était déjà identifié avant la crise comme un levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents (voir en ce sens la modification apportée au décret télétravail en 2019 pour les agents en situation de handicap).

De manière plus générale, le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison.

Des droits nouveaux sont étendus à certaines catégories d'agents et à leur demande, en veillant à prendre toutes les mesures utiles pour éviter leur isolement et leur coupure du collectif de travail :

- Les agents en situation de handicap : **La durée d'autorisation du télétravail est égale à la durée correspondant à sa reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui entraîne l'accord de droit de l'employeur, et la quotité de télétravail peut être de 100% après accord du médecin du travail. Le travailleur en situation de handicap peut à tout moment modifier sa situation et sa quotité de télétravail à sa demande, sous réserve des délais de prévenance.**

- Les proches aidants : **De même,** le télétravail doit également être considéré comme une option possible pour les proches aidants, qui peuvent bénéficier du même type de dérogation que les agents en situation de handicap ou femmes enceintes, **le télétravail à 100% étant possible sous le contrôle du médecin du travail du fait des effets sur la santé de la situation d'aidant.** Cette option ne se substitue pas au congé auquel le proche aidant a droit, mais offre une possibilité d'organisation supplémentaire, à son appréciation.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de la personne aidée entraîne l'accord de droit de l'employeur à une demande de télétravail de la personne aidante, les jours de télétravail pouvant être flottants.

- Les femmes enceintes : une attention particulière doit également être apportée aux femmes enceintes. **L'état de grossesse entraîne l'accord de droit de l'employeur à une demande de télétravail : dès l'annonce de leur maternité, les agentes travaillant sur un poste éligible ont droit immédiatement au télétravail dans le cadre de l'aménagement de poste mis en place pour les agentes enceintes. Leurs droits existants doivent être garantis (réduction du temps de travail pendant la grossesse, droit pour l'allaitement).**

Par ailleurs, les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail. »