

Télétravail, un accord cadre qui ouvre de nouveaux droits aux agents

Une ordonnance de février 2021¹ ouvre la possibilité au secteur public de négocier des accords collectifs comme dans le secteur privé. Ces accords sont applicables et opposables s'ils sont signés par la majorité des organisations syndicales (OS) représentatives dans les instances de dialogue social de la fonction publique. Cet accord-cadre sur le télétravail² est le premier accord au niveau national issu de cette ordonnance.

Les négociations ouvertes en avril 2021 sur le télétravail, conduites à un rythme soutenu, ont abouti à la signature de l'accord cadre le 13 juillet 2021 par l'ensemble des employeurs et des OS. Ce n'était pas gagné au regard des réticences des employeurs comme des postures de certaines OS. Autour de la table, les échanges ont été parfois musclés, parfois pénibles, et ont fait « bouillir » plus d'une fois les représentants de la CFDT dont l'objectif était d'obtenir du plus et du mieux pour les agents ! Une négociation de ce type se traduit concrètement par un consensus de l'ensemble des parties concernées qui les engage. Qui dit consensus dit qu'on n'obtient pas tout ce que l'on veut - les représentants de la CFDT en avaient bien conscience - mais l'enjeu était de faire pencher la balance du bon côté et de ne jamais lâcher prise, y compris dans la dernière ligne droite.

Remarques préliminaires

- Le télétravail n'est pas une fin en soi : il est une évolution des modes de travail ;
- il s'inscrit dans la numérisation des fonctions publiques européennes prévues par un accord européen³ ;

- durant la crise sanitaire, bon nombre d'employeurs publics ont été réticents à mettre en place le télétravail pour les agents placés sous leur autorité, qu'ils appartiennent au périmètre des collectivités territoriales ou à celui de l'État ;
- les dispositifs mis en place sur le territoire ont été très hétérogènes et sans cohérence ;
- les frais engagés par les agents en télétravail n'ont fait l'objet d'aucune participation des employeurs.

Des réticences déjà identifiées

- Des employeurs publics peu enclins à ouvrir de nouveaux droits aux agents, particulièrement quand il s'agit de « *mettre la main à la poche* » ;
- des employeurs territoriaux qui agitent en permanence le principe sacro-saint de la libre administration des collectivités territoriales ;
- des OS – on ne vous dit pas les noms mais vous les connaissez – dont la pratique consiste à s'opposer à tout par principe, à dénoncer en continu, à ne jamais rien proposer et à oublier parfois que les OS sont là pour défendre les agents !

Un investissement fort de la fédération Intercu CFDT pour préparer l'accord

- Échanges entre les militants, issus de l'État (FPE) et ceux issus de la fonction publique territoriale (FPT) ;
- base de travail : les travaux conduits avec les syndicats européens des fonctions publiques depuis deux ans (Allemagne et Suède en particulier) et les remontées de terrain des militants, des adhérents et des agents, comme les résultats de l'enquête CFDT auprès des sections préfectorales, des services centraux et des juridictions administratives ;
- retours d'expérience des militants placés en télétravail durant la crise ;
- alertes et bonnes pratiques signalées par les correspondants régionaux Intérieur ;
- difficultés avec les administrations constatées pendant les instances de dialogue social (CT et CHSCT) ;
- volonté commune de s'inscrire dans le dispositif de l'UFFA CFDT⁴ en participant aux groupes de travail et en contribuant par écrit à l'élaboration du cahier revendicatif.

Un pilotage UFFA CFDT constructif

- des réunions régulières pour préparer

LE TÉLÉTRAVAIL
C'EST AUSSI
UNE QUESTION
D'AUTONOMIE

ET DE
CONFIANCE ...



- que les refus soient motivés et puissent faire l'objet de recours en commission administrative paritaire.

Sur les missions télétravaillables :

Que les autorisations soient accordées en fonction des activités et non des postes ou des fonctions, pour en ouvrir le bénéfice au plus grand nombre d'agents possible.

Sur la prise en charge des frais engagés par l'agent :

- qu'elle soit effective dès le premier jour de télétravail ;
- que le plafond annuel prévu par l'administration soit doublé : il s'établit désormais à 220 € maximum par an ;
- que le minimum retenu s'établisse à 2,50 € par jour ;
- que l'indemnité soit non imposable ;
- qu'il y ait, pour la FPT, une obligation de négocier un accord d'ici le 31 décembre 2021, même s'il n'y a pas d'obligation de prise en charge mais la « possibilité » sous réserve de délibération. Cette obligation est une opportunité. La CFDT a revendiqué que la territoriale soit traitée comme la FPE et déplore qu'une fois de plus les employeurs territoriaux se soient retranschés derrière le principe de la libre administration pour limiter les droits ouverts aux agents par l'accord.

Sur les situations particulières :

- que les femmes enceintes puissent bénéficier du télétravail – hors congé pathologique – sans avis préalable du médecin de prévention ;
- que les employeurs mettent à disposition des agents en situation de handicap les

¹ ▶ Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. : ▶ <https://bit.ly/3sA4v6r>

² ▶ <https://bit.ly/3rUtr97>

³ ▶ <https://bit.ly/2V6TzSz>

⁴ ▶ https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa-recette_7145

⁵ ▶ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-1088>

conjointement les groupes de travail de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)⁵ ;

- la construction d'un revendicatif commun à l'ensemble des fédérations concernées par le sujet ;
- des contributions sur l'ensemble des moutures du projet soumis par la DGAFP ;
- des décisions partagées avec les autres fédérations CFDT concernées ;
- des réunions bilatérales avec la ministre de la Transformation et de la fonction publiques ;
- du lobbying auprès des employeurs publics (Association des maires de France notamment).

Ce que la CFDT a obtenu

Sur les grands principes de l'accord :

- que l'accord soit applicable pour les trois versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT) ;
- que les trois fonctions publiques ouvrent des négociations en déclinaison avant le 31 décembre 2021 ;
- que le droit à la déconnexion soit inscrit dans le marbre ;
- que les agents conservent leur poste de travail en présentiel ;
- que le télétravail en temps normal soit différencié du télétravail en temps de crise ;
- qu'un comité de suivi soit mis en place annuellement.

Sur la forme des autorisations de télétravail :

- qu'elles soient délivrées sur la base du volontariat, individuelles et réversibles sur demande de l'agent ;

INTERCO 64 SIGNE L'AVANT-DERNIER¹ CONTRAT DE SYNDICALISATION DE LA MANDATURE

En pleine préparation du congrès fédéral de Dijon, Claire Le Calonnec a eu le plaisir de recevoir Jean-Philippe Caze-nave, secrétaire général d'Interco Pyrénées-Atlantiques, pour signer le dernier contrat de syndicalisation de la mandature. Interco 64 a inscrit dans son contrat ses objectifs de syndicalisation avec dynamisme et discernement pour les trois prochaines années : « *Se fixer des objectifs atteignables est un gage de réussite et de motivation pour les équipes militantes d'Interco 64 !* ».



Stéphane Sochon
Secrétaire fédéral

¹ À noter que le dernier contrat de syndicalisation a été signé le 23 juin, pendant le congrès, avec le syndicat Interco des Deux-Sèvres.

ACTU

outils adaptés à leur domicile ou lieu de télétravail ;

- que les proches aidants puissent bénéficier du télétravail ;
- que les agents contractuels bénéficient des mêmes droits.

Sur la formation :

- qu'elle soit accessible à l'ensemble des collectifs de travail : agents en télétravail, en présentiel et encadrement ;
- qu'elle porte sur l'organisation du travail.

Sur les accidents pendant le télétravail au domicile de l'agent :

Qu'ils soient bien assimilés à des accidents du travail.

Sur la protection des données de l'agent :

Que la responsabilité des employeurs soit engagée.

Sur le dialogue social :

Que les employeurs mettent à disposition des dispositifs d'audio ou de visioconférence pour le suivi des heures mensuelles d'information (HMI).

Sur le droit à la déconnexion :

Il est enfin reconnu dans un document opposable et sera transcrit dans les textes.

À venir :

Publication des décrets d'application État et hospitalière sur les modalités de la participation financière des employeurs. La ministre s'est engagée à ce qu'elle soit rapide pour permettre au dispositif de s'appliquer dès le début du mois de septembre 2021.

Nos points de vigilance

- que les décrets reprennent bien les dispositions de l'accord (on n'est pas méfiant mais quand même...) ;
- que les ministères ne se limitent pas à décliner *a minima* l'accord en trouvant de mauvais prétextes pour mettre le pied sur le frein (on n'est pas méfiant mais certains ont nettement tendance à n'utiliser que la pédale de frein) ;



Signature de l'accord le 13 juillet 2021

- que les employeurs territoriaux ouvrent bien les négociations locales avant le 31 décembre prochain (on n'est pas méfiant mais certains essayeront « d'oublier » de le faire !) ;
- que les employeurs ne fabriquent pas des usines à gaz pour la constitution des dossiers de demande de télétravail (on n'est pas méfiant mais ça s'est déjà vu !).

À venir à la fédération Interco CFDT

Des fiches pratiques et courtes sur le sujet pour faciliter le travail des militants qui négocieront en local la déclinaison de l'accord national.

En conclusion

La fédération Interco CFDT était présente à la signature de l'accord avec Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'UFFA CFDT (voir photo ci-dessus). Être de la CFDT, c'est être réformiste et penser que la négociation vaut toujours mieux que la politique de la chaise vide, que, sans les militants de terrain, une organisation syndicale n'est pas grand-chose (ça tombe bien, ils sont plutôt bons !) et enfin que notre priorité collective est et demeure la défense des agents dans les contextes difficiles que nous traversons. ●

Guillemette Favreau
Secrétaire fédérale