

Négociation « télétravail » dans la FP

Compte-rendu du (dernier) GT

1er juillet 2021

Ce dernier GT de la négociation « trois versants » sur le télétravail s'est tenu sous la présidence de la ministre en charge de la fonction publique. Son objectif est d'aboutir à un accord-cadre

Il s'agissait d'un GT de conclusion d'une négociation conduite dans des conditions dégradées du fait de la crise sanitaire et à un rythme soutenu. Le texte du projet d'accord a connu au fil du temps des clarifications substantielles, des précisions utiles de formulation.

Les organisations syndicales en général, et la FSU singulièrement, ont été très actives dans la négociation pour que soient consolidés et renforcés les droits des agent-es, pour réaffirmer la nécessité du volontariat des agents et limiter les possibilités de recours à un télétravail flexible et imposé par les employeurs en période de circonstances exceptionnelles.

A l'entrée de cette réunion, il restait une inconnue, celle des arbitrages ministériels quant à l'indemnisation des frais induits par le télétravail. La proposition originale constituait un point de blocage majeur, tant dans sa conception que dans ses montants (plafond d'indemnisation trop bas à 10 euros mensuels pour 4 jours de télétravail, seuil de déclenchement très haut à 35 jours, exclusion de la FPT).

Sur ce sujet, la ministre a formulé une nouvelle proposition qui lève des éléments d'exclusion du bénéfice et qui aboutit à doubler le montant initialement conçu du plafond (si l'on tient compte des droits à congé des agents). **Le dispositif retenu est d'indemniser dès le premier jour les frais inhérents au télétravail à hauteur de 2,5 euros par jour, dans la limite d'un plafond annuel de 220 euros et de verser l'indemnité de manière trimestrielle.** Le plafonnement étant conçu annuellement. Cela permet de couvrir la grande majorité des recours au télétravail en tenant compte de la réalité des applications des ARTT puisqu'il faut déduire les droits à congés et jours de récupération. Concernant la fonction publique territoriale, la ministre n'a pas souhaité prendre un véhicule législatif : la conséquence est que le versement de l'indemnité de défraiement est soumise à une négociation et une délibération de l'assemblée délibérative compétente. **Pour les trois versants, les employeurs publics sont tenus d'organiser les négociations avant le 31 décembre 2021. Les textes réglementaires nécessaires doivent être pris pour une application au 1er septembre 2021.** A noter que **cette indemnisation s'applique aussi en cas de recours au télétravail en période de crise.** A noter également que si les 220 euros sont conçus comme bruts, ils sont fixés de telle manière à ce que les règles fixant les seuils d'exonération forfaitaire des cotisations URSSAF et de défiscalisation s'appliquent. En clair, c'est du brut qui devient du net par application des règles d'exonération de droit commun actuelles.

Comme les autres organisations syndicales, la FSU a souligné les avancées contenues désormais dans le projet d'accord. Plus particulièrement, elle est intervenue sur ce qu'elle a porté dans la négociation.

Concernant la définition et les principes du télétravail : le volontariat et la réversibilité sont rappelés comme principes cardinaux ; et la différence avec les autres modalités de travail à distance est clairement explicitée. Dans un accord cadre, ces dispositions sont d'autant plus nécessaires qu'elles constituent une borne à ne pas

dépasser par les employeurs publics dans les négociations locales et/ou sectorielles qui doivent s'ouvrir : c'est un point d'appui pour nos équipes militantes à tous les niveaux pour contrer d'éventuelles tentations de dérives managériales du recours au télétravail.

La FSU a insisté pour que **l'agent autorisé à télétravailler maîtrise son propre recours au télétravail** en assurant qu'il puisse décider de venir travailler en présentiel même un jour où sa présence sur son lieu de travail n'est pas prévue. En ce sens, en cas d'accord cadre majoritaire, ceci représenterait une vraie souplesse à la main des personnels en télétravail, et **assure la garantie de conserver un poste de travail dédié et personnel sur site**. Par contre, pour l'employeur, pour demander un retour sur site, obligation lui est faite de justifier des nécessités du service et de respecter un délai de prévenance.

Concernant les modalités d'organisation du télétravail dans les services et collectifs de travail, le projet d'accord-cadre cite tous les points clés, de manière non exclusive, qui doivent faire l'objet des négociations locales ou sectorielles. L'enjeu pour les OS était de prévenir toute approche restrictive ou trop managériale et de garantir l'équilibre des termes de ces négociations.

Concernant le droit à la déconnexion, il est consacré par l'accord-cadre en fixant les éléments essentiels de sa définition et de sa mise en œuvre dans le cadre du dialogue social à tous les niveaux. Des plans d'actions des modalités de mise en œuvre concrète de ce droit sont prescrits comme objets des négociations locales et sectorielles. Celui-ci va jusqu'à rappeler qu'il y a une responsabilité des encadrants en la matière.

L'articulation du recours au télétravail avec le fonctionnement et l'organisation des collectifs de travail est également un point qui a été largement développé. Là aussi, pour prévenir tous les phénomènes de désocialisation, la responsabilité des encadrants est rappelée. (pour la petite histoire, à force d'insistance de la FSU, le mot « managers » a été pour l'essentiel retiré et remplacé par « encadrants » ; petit détail certes symbolique, mais qui montre que même sur ce sujet il y a lieu de ne pas laisser le vocabulaire imposer une conception idéologique des relations de travail que nous combattons).

La question des tiers lieux et de leur organisation dans espaces professionnels relevant de la responsabilité des employeurs publics a été développée, et conçue dans une approche d'équilibre territorial pour pouvoir résoudre un certain nombre d'inégalités et de difficultés liés à l'éloignement des lieux ordinaires de travail, celles-ci étant aussi liées aux problèmes de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le projet d'accord a aussi beaucoup progressé sur une approche transversale de l'égalité professionnelle en s'articulant avec l'accord du 30 novembre 2018. Les premières approches « hors-sol » de l'avant-projet relatives aux violences sexistes et sexuelles ont été rapidement écartées et celles portées par la FSU a été retenue. **Les indicateurs de suivi prévus par l'accord du 30 novembre 2018 devront être adaptés et prendre en compte le télétravail, aussi bien pour garantir l'égalité d'accès que pour veiller à ce que l'articulation de toutes les modalités de travail participent de l'objectif de résorption des inégalités.**

D'autre part, **des facilités d'accès au télétravail, constitutif alors de droits supplémentaires** à la main des agents pour choisir de rester en emploi et donc d'être rémunérés, **seront prévues** dans la réglementation, en cas d'accord majoritaire, **pour les personnels en situation d'être proche-aidants. L'accès au télétravail dérogatoire déjà prévu pour les femmes enceintes sera facilité, désormais accessible à leur demande sans avis préalable du médecin du travail.**

Le projet d'accord renforce les obligations de l'employeur en matière de respect et de protection des données professionnelles mais aussi personnels de l'agent en télétravail et rappelle le principe de proportionnalité des dispositifs de contrôle du travail des agents.

Enfin, des facilités supplémentaires sont envisagées en termes d'accès aux moyens de communication nécessaires notamment pour permettre l'organisation des heures d'information syndicale accessibles aux agents en télétravail.

Au total, le projet d'accord a considérablement évolué, sans certes atteindre tout ce que la FSU a revendiqué et défendu. Néanmoins, au final, **le projet d'accord ne contient pas de recul et tend à consacrer davantage de droits pour les agent-es.**

Concernant la méthode de négociation, la FSU a rappelé ses critiques, notamment sur le calendrier extrêmement contraint de délai de signature. Elle a indiqué être en difficulté au regard de ses règles de démocratie interne et demandé un report de la date de signature. La CGT et Solidaires ont fait part des mêmes réserves, sans pour autant affirmer qu'ils seraient empêchés de donner une réponse à temps finalement. **La date de signature est fixée au 13 juillet au matin.**