

1ère réunion de négociation pour un accord ministériel sur le télétravail le 10 septembre 2021

Déclaration CGT

La CGT était déjà en phase avec l'aspiration des personnels de pouvoir télétravailler dans de bonnes conditions avant la crise pandémique. Mais cette-dernière avec un télétravail imposé généralisé a d'autant plus révélé la nécessité de disposer d'un cadre national fonction publique pour une mise en œuvre adaptée et homogène afin d'éviter les situations difficiles vécues ces derniers mois par les personnels alors qu'un nombre croissant d'entre eux vont souhaiter bénéficier du télétravail.

L'accord fonction publique signé par la CGT va dans ce sens, même si des marges d'évolution favorables aux agents subsistent sans être exhaustif en matière des tiers lieux, prise en charge des frais, de décompte effectif du temps de travail, de droit à la déconnexion ou de télétravail en situation de crise.

En effet, l'accord s'il est prescriptif sur l'obligation de négocier, laisse une large latitude sur la précision de certaines dispositions et le contenu des plans d'actions. C'est donc tout l'enjeu de la négociation ministérielle qui s'ouvre aujourd'hui avec pour base de discussion l'accord fonction publique et pour finalité l'amélioration de son contenu et une évolution conséquente par rapport aux textes de 2016.

Sur la méthode, voici les sujets dont nous souhaitons vous faire part dans un premier temps concernant les éléments indiqués dans la note que vous avez envoyée préalablement à cette réunion :

- Nous demandons que tout le cycle de négociation se fasse en présentiel,
- Nous nous opposons à la « mention de confidentialité requises » inscrite dans la note concernant les documents préparatoires dans la mesure où notre délégation sera amenée à partager ceux-ci autant que de besoin au sein de notre organisation et au-delà si nécessaire pour fonder nos interventions. Nous demandons son retrait, nous sommes pour la transparence car, ce sujet engage l'intérêt des agents.
- La mise en place d'un espace partagé peut se concevoir à partir du moment où elle n'entrave pas l'accès aux documents et ne contredit pas la mise à disposition des documents préparatoires que nous demandons à disposer sous 8 jours ouvrés avant la réunion.
- Nous aimerions voir préciser dans l'agenda de négociation à quel moment seront abordées les questions liées au lien entre télétravail et action sociale, activités associatives et culturelles, restauration, accès à la gestion de proximité...
- Concernant les stagiaires et les apprentis nous souhaitons les voir intégrer pleinement dans la négociation. A ce titre, merci de nous préciser les points particuliers à travailler.
- Sur le contenu, si nous pouvons comprendre que certaines mesures renvoient à des niveaux infra de proximité, nous souhaitons que le texte définisse et prescrive un maximum de dispositions y compris en fixant des seuils ou des fourchettes de latitude et précise bien jusqu'à quel niveau se situe cette proximité, et que le dialogue social de proximité soit garanti.

- Vous précisez qu'en fonction de l'issue des travaux, l'arrêté du 21 juillet 2016 sera actualisé. Le terme d'actualisation augurerait-il de modifications à la marge et donc d'une faible ambition d'évolution des textes ? Si tel n'est pas le cas ce que nous souhaitons, nous préférons donc que l'arrêté de 2016 soit abrogé et remplacé par un nouvel arrêté pour une meilleure lisibilité. Nous souhaitons également qu'il soit accompagné d'une note de gestion.
- Vous prévoyez une réunion de finalisation de l'accord le 10 décembre, avec une mise à disposition du texte aux organisations syndicales que nous pouvons prévoir quelques jours après ce qui nous rapproche de la période des congés de fin d'année. Nous demandons à remanier le calendrier pour garantir l'effectivité de la consultation de nos organisations et des personnels. Une échéance fin novembre est vivement souhaitée. Nous sommes prêts à discuter avec vous de ce point.

La récente enquête de la CGT prouve que nos sujets de préoccupation sont en phase avec ceux des personnels. Les retours des 10 000 verbatims libres sur les 15 000 réponses en attestent. Elle démontre l'explosion du temps de travail, de la charge et de l'intensité du travail des salarié.e.s en télétravail. Enjeu central : l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, avec une séparation toujours plus floue : 2/3 des répondant.e.s déclarent recevoir des sollicitations durant leurs périodes de congés, dont 10 % systématiquement ! La prise en charge des équipements et frais professionnels se limite souvent à l'ordinateur portable. Ainsi, une majorité de salarié.e.s n'est pas équipée de fauteuil ergonomique et ne dispose pas d'écran externe financé par l'employeur, comme recommandé par l'INRS et l'ANACT. Rien d'étonnant malheureusement à ce que près de 40 % d'entre eux se plaignent de troubles musculosquelettiques (TMS) ou de migraines oculaires. Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont au rouge pour de nombreux salarié.e.s en télétravail, qui souffrent de sédentarité ou sont en alerte dépressive. Une situation particulièrement dégradée alors que le droit à la déconnexion n'est pas respecté. Pour plus de la moitié des répondant.e-s, et notamment pour les encadrants, l'esprit d'équipe s'est dégradé. Deux tiers des répondant.e-s disent avoir déjà senti de l'isolement. Les encadrants sont les plus critiques et les plus exposés aux risques organisationnels du travail. Seuls 8 % d'entre eux s'estiment tout à fait sûrs de pouvoir détecter une situation de mal-être ou de difficulté de leur équipe ! C'est le sens d'un travail fondé sur le relationnel qui est directement impacté. Huit parents sur 10 disent avoir déjà fait l'expérience de télétravailler tout en s'occupant de ses enfants. Ceci pénalise spécifiquement les femmes, qui sont un quart à signaler que le cumul télétravail et garde d'enfant était fréquent (contre 20 % des hommes) et 61 % à dire avoir dû assumer cette charge seules contre 31 % des hommes ! Double peine : les femmes font face à de plus grandes contraintes en télétravaillant. La question des tiers-lieux apparaît donc encore plus essentielle pour elles. Un tiers d'entre elles n'ont pas la possibilité d'adapter leurs horaires lorsqu'elles télétravaillent alors que cela ne concerne que 21 % des hommes.

Autant de sujets qui nous obligent à être exigeant dans notre objectif d'aboutir à un protocole d'accord ministériel de haut niveau.