



La deuxième réunion qui s'est tenue mardi 12 octobre, sans le DRH, n'a pas permis d'avancées concrètes dans la mesure où l'administration a été dans l'incapacité d'intégrer au texte en cours d'élaboration ce qu'elle souhaitait retenir des propositions que les organisations syndicales avaient adressées en amont.

Accord cadre Fonction Publique

La CGT, signataire de l'accord cadre Fonction Publique de juillet 2021, a posé les enjeux, exposé ses attentes et ses demandes en termes de méthode.

Sur les conditions de négociation, elle a obtenu :

- des modifications du calendrier afin de permettre de consulter avant de se positionner sur le protocole d'accord.
- des engagements sur les modalités de tenue des réunions et sur les délais de transmission des documents de travail afin de garantir le bon déroulement des négociations.
- Le retrait de la mention de « confidentialité requise » contraire à l'exigence de transparence vis-à-vis des personnels et à l'exercice du droit syndical

Sur le fond, elle a obtenu :

- la prise en compte des apprentis et stagiaires dans la négociation ministérielle,
- le traitement du lien entre le télétravail, l'action sociale et le social tel que l'accès aux activités culturelles et sportives, la restauration.

Pour mémoire :

[Infos des négos ministérielles sur le télétravail n°1](#)

(première réunion du 10 septembre 2021)



Nous avons donc participé à une réunion relevant plus de la « concertation » que de la négociation.

Par ailleurs la rédaction, à ce jour, de certaines parties du projet d'accord cadre ministériel démontre la frilosité de l'administration pour créer de réelles conditions d'améliorations par rapport à l'accord fonction publique notamment sur son caractère prescriptif y compris pour les établissements publics.

L'administration s'est engagée à procéder à des précisions et des compléments notamment en fonction de nos propositions sur les sujets qui étaient à l'ordre du jour. Nous espérons que la prochaine réunion qui se tiendra le 19 octobre et qui portera sur les équipements, l'action sociale, les frais de restauration, le forfait mobilité durable, le décompte du temps de travail sera bien plus prometteuse !

Ordre du jour

- Le périmètre de l'accord, la subsidiarité entre niveau national et local
- Les activités télétravaillables
- La sécurisation des données
- Les tiers-lieux
- Le dialogue social et le droit syndical
- Le télétravail en temps de crise et période exceptionnelle
- La gouvernance de l'accord et son suivi



Les positions défendues par la CGT sur chacun des sujets de l'ordre du jour :

Le périmètre de l'accord, la subsidiarité entre niveau national et local

L'accord ministériel doit faire l'objet d'un nouvel arrêté ministériel et d'une nouvelle note de gestion déclinant la mise en œuvre.

Celui-ci doit être autant prescriptif pour les services déconcentrés que pour les établissements publics avec l'obligation de renégocier avec les organisations syndicales de sa mise en œuvre, son suivi et les modalités de révision dans une **logique de mieux-disant** par rapport aux dispositions existantes.

Les activités télétravaillables

La définition des **activités télétravaillables** doit être assujettie à des décisions transparentes sur la base de critères objectifs liés à la nature des tâches (et non du métier ni du poste de travail) ainsi qu'au collectif de travail permettant d'accomplir les missions de service public. Pour l'agent, le télétravail implique le **volontariat**, la **réversibilité** et la **formation**.

Les **règles** du télétravail doivent bénéficier au plus grand nombre et mentionner le périmètre des bénéficiaires. **Toutes les catégories de personnels** doivent, a priori, pouvoir accéder au télétravail à partir du moment où elles exercent des tâches télétravaillables. Pour les

missions opérationnelles et leurs supports RH, une extrême vigilance doit être apportée afin de maintenir le niveau de service et le fonctionnement du collectif de travail.

La **fiche de poste** devra indiquer si une ou plusieurs activités du poste ne sont pas télétravaillables. Les activités non télétravaillables devront être clairement identifiées et quantifiées.

Le **temps partiel** et l'**organisation du travail sur une semaine de 4 jours** sont compatibles avec le télétravail et ne peuvent être un motif de refus.



La sécurisation des données

Les règles spécifiques relatives à la sécurité des systèmes d'information qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées doivent être précisées pour l'usage des ressources informatiques et des services internet. Toute collecte et utilisation des données doit donner lieu à une information auprès des agents

concernés et doit être signalée à la CNIL. Le télétravail ne doit pas être une opportunité au déploiement d'outils de surveillance intrusive de l'activité du télétravailleur (keylogger, système de mesure d'activité de la souris, analyse de l'image de la caméra de l'ordinateur portable, de son micro...).



Les tiers-lieux

L'administration doit pouvoir prendre en charge financièrement et mettre à disposition des personnels un maximum de tiers-lieux. Cette disposition doit notamment permettre aux personnels ne disposant pas de certains moyens matériels (espace dédié, réseau internet défaillant, ...) ou souhaitant séparer

physiquement vie personnelle et vie professionnelle évitant le cumul activité professionnelle / tâches domestiques, garde d'enfants de télétravailler en dehors du domicile ...

Un Agent travaillant en tiers-lieux doit pouvoir bénéficier d'un accès à un restaurant administratif ou bénéficier d'une prise en charge de ses frais de restauration.



Le dialogue social et Le droit syndical

Le télétravail ne peut en aucun cas constituer une entrave à l'exercice des droits syndicaux (accès aux informations et à la formation syndicales, participation aux réunions d'information, droit de grève, liens avec les représentants des personnels).

Cela suppose de pouvoir, sur autorisation, participer à des initiatives y compris en présentiel sur du temps normalement télétravaillé avec récupération des jours de télétravail fixes. Les moyens techniques et technologiques d'information nécessaires doivent être fournis aux organisations syndicales pour leurs activités et les initiatives syndicales en direction des télétravailleurs.

Les instances représentatives doivent être informées et consultées sur les conditions de mise en place et le suivi du télétravail.

Les sujets devront notamment porter sur :

- les activités compatibles
- les moyens numériques et matériels
- les cas de conflits
- les possibilités de recours en cas de refus total ou partiel du télétravail
- le contrôle du temps de travail
- l'encadrement et la régulation de la charge de travail
- les plages horaires de disponibilité
- la mise en œuvre du droit à la déconnexion
- les conditions d'accès spécifiques (femmes enceintes, agents ayant un handicap, proches aidants,)
- l'égalité femmes-hommes.



Le télétravail en temps de crise et période exceptionnelle

La CGT rappelle son exigence que le déclenchement des **Plans de Continuité d'Activité (PCA)** étudiés dans les instances représentatives des personnels compétentes (aujourd'hui CT et CHSCT) soit le préalable à toute mise en place d'un télétravail contraint pour raison de crise ou de période exceptionnelle.



La gouvernance de l'accord et son suivi

Un **comité de suivi** télétravail devra, en se réunissant au moins deux fois par an définir les indicateurs de suivi spécifiques pour une analyse collective de la mise en œuvre de l'accord. Celle-ci permettra d'adapter le dispositif afin qu'il réponde au mieux aux attentes des agents et de l'encadrement et qu'il puisse également s'adapter aux évolutions de toute nature (technologiques, administratives, réglementaires, etc.).

Par ailleurs, les **Instances Représentatives du Personnel** devront obligatoirement et régulièrement être informées sur la mise en application et le déploiement du télétravail.

Des **référénts** « télétravail » disposant de temps et de moyens adéquats devront être désignés dans chaque service et établissement public et des commissions spécialisées « télétravail » pourront être mises en place avec désignation de **représentants des personnels**.

