



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)

[Infos des négos ministérielles sur le télétravail n°2](#)

(deuxième réunion du 12 octobre 2021)

En préambule de cette troisième réunion du mardi 19 octobre, la CGT revient sur la conduite des réunions et sur la méthode, constatant qu'elle ne dispose toujours pas d'un projet de texte, ni de réponses aux questions et propositions qu'elle avait formulées notamment lors de la deuxième réunion.

 **Pourtant les cahiers revendicatifs ont été transmis, dont celui de la CGT très détaillé : il est donc temps de passer de la concertation à une véritable négociation !**

Le DRH convient que celle-ci doit porter sur la manière de décliner, préciser l'accord fonction publique et sur les avancées pouvant être proposées par le ministère. Il s'engage à fournir dès la prochaine réunion un projet de protocole tenant compte des premières discussions.

La prochaine réunion qui se tiendra le mardi 09 novembre portera sur télétravail et qualité de vie au travail, prévention des risques pour la santé des agents, accidents de travail, charge de travail et droit à la déconnexion, agents en situation de handicap et autres situations particulières.

Ordre du jour

- L'équipement : le ministère doit remplir ses obligations
- Action sociale, frais de restauration : inquiétudes sur le maintien des structures existantes
- Forfait mobilité durable
- Modalités du télétravail / décompte du temps de travail



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

L'équipement : le ministère doit remplir ses obligations

La CGT estime que les personnels n'ont pas à supporter les frais directs ou induits par le télétravail et qu'il revient à l'employeur d'en assumer la charge. Les frais directs liés à l'exercice de l'activité doivent être considérés comme des frais professionnels et doivent donner lieu soit à fourniture soit à prise en charge. Le télétravail ne doit pas être le prétexte d'un glissement des obligations de mise à disposition par l'employeur des équipements et doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail et non à leur dégradation. La CGT rappelle que selon l'enquête ugitc-CGT, 40 % des répondants se plaignent de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de migraines oculaires.

Nous revendiquons donc le principe général d'un équipement complet du poste de travail (dont écran et chaise ou fauteuil de bureau) comme le personnel en bénéficie en présentiel, dès l'entrée dans le télétravail.

Exclusion numérique : sur les logiciels, outre la question de l'accessibilité, l'administration expose celle de la souveraineté et de contraintes de marchés qui ne laissent pas un libre choix pour utiliser des outils adaptés aux handicaps de certains personnels. Ce faisant, elle ne s'est pas conforme à la loi 2 005 et aux directives européennes.

Le télétravail doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail et non à leur dégradation

La CGT défend que des situations particulières ou exceptionnelles doivent être considérées pour les tâches d'impression, lorsque les agents télétravaillent à temps plein par exemple. L'administration va expertiser la faisabilité.

Sur la demande de la CGT de disposer d'un bilan des effectifs de médecins du travail présents dans les services pour évaluer la capacité à faire face aux demandes particulières d'équipement en lien avec la santé, le DRH répond qu'environ 80 à 95 % des agents sont couverts mais sans donner d'effectifs.



Action sociale, frais de restauration : inquiétudes sur le maintien des structures existantes

Pour la CGT, les personnels qui exercent leurs fonctions en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits que les autres en termes d'accès de services et de prise en charge. A ce titre, l'employeur doit maintenir, voire développer sa participation financière aux prestations d'action sociale notamment interministérielles. La CGT indique que l'allocation forfaitaire de télétravail de 2,50 euros par jour télétravaillé, plafonnée à 220 euros par an, ne peut se concevoir comme rattachée aux frais de restauration. L'enjeu est

donc que le « reste à charge » des personnels en télétravail soit le même que pour ceux en présentiel. Elle demande également une évaluation de l'impact du télétravail sur les structures liées à l'action sociale au sens large : restaurants, crèche, associations.

Le DRH indique qu'il n'est pas possible réglementairement de modifier le montant de l'Allocation forfaitaire de télétravail. Il convient que le sujet des infrastructures est sérieux et soulève des inquiétudes sur leur devenir. Le sujet pourrait être suivi par le CCAS avec communication au futur COSUI (comité de suivi).



Forfait mobilité durable

Les organisations syndicales demandent la simplicité administrative et proposent de **ne pas proratiser le forfait mobilité durable en fonction du nombre de jours télétravaillés.**

Le DRH propose une rédaction appropriée pour tenir compte de cette proposition. La CGT porte également le **maintien de la participation de l'employeur aux frais de transports collectifs** dans la même logique.



Modalités du télétravail / décompte du temps de travail

La CGT exige un décompte systématique du temps de travail au moyen des outils dont disposent aujourd'hui les services. Ceci est d'autant plus indispensable pour que l'administration puisse garantir et veiller au respect des garanties minimales et pour que les encadrant.es aient les moyens de détecter des situations de dépassements répétés. Il s'agit également de pouvoir évaluer et faire reconnaître le volume d'heures supplémentaires potentielles, alors que les personnels travaillent plus longtemps et avec moins de pauses en télétravail.

C'est pourquoi la CGT s'oppose fortement à toute velléité de forfaitisation du temps de travail.

Elle demande également que soit explicitée la notion de « joignabilité », qui ne peut recouvrir en totalité la modalité horaire de l'agent.e ou la plage d'ouverture du service. Elle demande de respecter le principe de modalités identiques entre travailleurs et télétravailleurs et propose que la plage de joignabilité corresponde à une plage de disponibilité pour être contactable par sa hiérarchie ou par son équipe, selon des modalités définies au sein du collectif de travail et sur un rythme convenu qui pourrait être hebdomadaire.

Un désaccord persiste avec l'administration sur cette question des plages de disponibilité / contact dans la mesure où, notamment, les plages fixes sont vues comme trop restreintes par le DRH.

A notre demande, l'administration confirme la possibilité de conjuguer une ½ journée de temps partiel avec une ½ journée de télétravail.



Sur les jours flottants, l'accord devra rappeler qu'ils sont à la demande exclusive de l'agent.e, que la période de décompte devra être précisée (mensuelle ou annuelle) et que leur mise en place devra intégrer les contraintes du fonctionnement du collectif de travail. Une modalité mixte entre jours fixes et flottants semble être une disposition à privilégier. **Enfin, la CGT met en garde l'administration sur le déploiement de tout outil intrusif sur la vie personnelle de l'agent.e ou d'outils de traçage d'activité.**



Le DRH indique que la souplesse et le volontariat restent les principes de mise en œuvre du télétravail, y compris pour les jours flottants. Sur le décompte du temps de travail, l'administration est d'accord pour une mise en œuvre de principe du décompte du temps de travail. Elle s'engage à ne pas mettre en place d'outil de « traçage ». Sur les jours de présence obligatoires, ils sont prévus par le décret de 2016 dont la réécriture n'est pas à l'ordre du jour.

La CGT refuse que la forfaitisation soit inscrite dans l'accord même si le DRH affirme qu'elle ne représente pas un objectif et que cela sera affirmé. Il confirme qu'un échéancier sera communiqué pour l'adaptation ou l'évolution des outils de comptage permettant le pointage à distance, avec un souci d'harmonisation. Ces changements sont en cours en administration centrale.