



Compte-rendu de la réunion du 1^{er} octobre 2020 entre Syndicats et Fonction publique sur télétravail, travail à distance et management

En préambule de la réunion, le directeur de la DGAFP a confirmé l'annonce aux organisations syndicales, faite la veille par la ministre de la Fonction publique, qu'un processus de négociation était envisagé par la Fonction publique.

Cette négociation serait étendue, au-delà du « sujet majeur » qu'est le télétravail, à l'organisation du travail, dans une logique de qualité de vie au travail et en prenant en compte les « adhérences » avec la santé au travail.

Une concertation pourrait s'ouvrir dès l'automne pour aboutir à une négociation dès 2021.

Une prochaine réunion pourrait, suite au décret de mai 2020 modifiant le décret télétravail de 2016, examiner la révision du guide du télétravail (80 pages), pour lequel les syndicats avaient été largement consultés en 2016.

Le document de préparation à cette réunion fait un court bilan des réunions internes entre ministères et Fonction publique, s'en tient à l'Etat pour le bilan, aborde, "sans tabou" selon la DGAFP, l'ensemble des questions soulevées par la crise sanitaire et le travail à distance pendant cette période, sans aborder le bilan dans les deux autres versants territoriaux et hospitaliers. Pour autant le format de la réunion du 1er octobre, de la concertation et de l'éventuelle négociation inclut les trois versants de la Fonction publique, Etat, territorial et hospitalier.

“ Déclaration liminaire de la GT Fonction publique, réunion télétravail du 01/10/20

A la lecture du document de retour d'expérience fourni pour la réunion, la CGT souhaite connaître l'objectif et l'enjeu de cette réunion pour le ministère de la Fonction publique.

Il nous semble que 4 problématiques différentes sont mélangées, qui ne relèvent pas toutes de la présente réunion.

Au travers des mesures de simplification le document aborde la logique générale de l'Etat plateforme, adaptation du service public à la numérisation de la société, dont l'enjeu est la rupture ou pas avec l'égalité de traitement, environ 20% des citoyens étant exclus du numérique. C'est le maintien ou pas du caractère de service public qui est en cause.

Cela relève d'un dialogue social stratégique mais pas de cette réunion.

Sur ce sujet comme sur les autres la CGT a le sentiment que le gouvernement veut utiliser la crise sanitaire pour mettre en œuvre une stratégie du choc, pour déréguler sous prétexte d'assouplir.

Une deuxième problématique est celle du travail à distance, qui s'est généralisé pendant la crise sanitaire. Pour nous ce n'est pas du télétravail. Le maintien ou pas par exemple du travail à

100% à domicile relève du dialogue social sur l'adaptation à la crise sanitaire, et pas du télétravail, qui pour nous exclut d'emblée 100% de télétravail.

La logique du décret du 5 mai 2020, qui veut donner un bout de support juridique à toutes les situations, donc potentiellement à n'importe quoi, ne nous paraît pas devoir être suivie.

En 2015 la CGT avait proposé de traiter ces questions de numérisation du travail en trois décrets, travail à distance, télétravail et modifications des décrets sur la santé au travail.

Une troisième problématique est celle de l'encadrement et de ses difficultés, tant en travail à distance qu'en télétravail. Que les défauts de l'organisation du travail se soient pleinement révélés à l'occasion de la crise sanitaire met en lumière des difficultés préexistantes, aussi bien pour le travail numérique que présentiel. Nous n'avons pas le sentiment que les questions de l'organisation du travail puissent être correctement traitées au travers de la question du télétravail. Le symptôme n'est pas la cause.

Concernant le télétravail lui-même, nous réaffirmons notre disponibilité à une négociation sur le télétravail dans la Fonction publique, en parallèle à la négociation dans le privé.

Pour nous le télétravail c'est d'abord le travail réel, et l'essentiel se joue auprès des employeurs publics par mission (versants, types d'employeurs, ministères et/ou grandes directions, grands établissements publics). Beaucoup de travail et d'initiatives ont déjà été prises par les acteurs syndicaux, dont la CGT.

Un accord sur le télétravail dans la Fonction publique devrait fournir un cadre permettant de s'emparer du sujet au plus près du travail réel, par une implication massive des premiers concernés, les agents publics.

Nous ne souhaitons pas qu'on rassemble sous le vocable télétravail et dans une négociation l'ensemble des conséquences de la numérisation de la société sur le travail et ses évolutions.

Comme le statut n'a pas été un carcan pendant la crise sanitaire, mais au contraire a permis une adaptation souple à des circonstances exceptionnelles, une meilleure régulation du télétravail est la condition d'une meilleure efficacité du service public.”

A la suite, la CFDT a approuvé le bilan de l'administration et s'est déclarée prête à négocier toutes les modalités et tous les enjeux du télétravail et du travail à distance.

FO a insisté sur le fait qu'un éventuel accord dans la Fonction publique sur le télétravail ne saurait être une simple déclinaison de l'accord qui pourrait être signé dans le secteur privé, négocié à partir du 3 novembre. Les spécificités liées au statut des fonctionnaires donnent de véritables marges de manœuvre.

L'UNSA a donné son accord à un processus de négociation précédé d'une concertation préalable. Elle a insisté sur le fait qu'un accord européen sur la numérisation a été signé le 22 juin 2020, et constitue un point d'appui pour la négociation, en particulier sur le droit à la déconnexion et l'intensification du travail (<https://www.cgt.fr/comm-de-presse/un-accord-europeen-encadre-la-transformation-numerique>).

Elle est revenue sur le fait que la généralisation du travail à distance s'est produite alors que le télétravail peinait à prendre, et que les employeurs publics le pratiquant le plus avant la crise ont eu le moins de difficultés pendant la crise sanitaire.

La FSU demande une analyse critique du travail à distance pendant la crise sanitaire, celui-ci ayant été très souvent contraire à l'esprit même du télétravail. Et ce d'autant plus que la Fonction publique ne présente de bilan que pour 300.000 fonctionnaires, l'Education nationale par exemple étant exclue du bilan. Elle refusera de négocier dans le cadre d'une confusion entre télétravail et travail à distance, d'autant plus que la période du confinement a été mal vécue par de nombreux fonctionnaires, bien au-delà des seuls enseignants.

Solidaires demande, avant de s'engager dans la négociation d'un accord, qu'un véritable diagnostic soit fait de la crise sanitaire. Elle insiste sur la distinction entre travail à distance pendant la crise et la norme que représente le télétravail, qui doit être maintenue. Autant une actualisation du décret de 2016 sur le télétravail est justifiée, autant elle doit apporter un plus.

Les autres syndicats se sont déclarés ouverts à une négociation.

Les employeurs territoriaux ont insisté sur le fait que le statut des fonctionnaires a donné des garanties d'adaptabilité pendant la crise sanitaire. Ils ont explicitement refusé toute liaison entre la négociation télétravail et le calendrier d'Action publique 2022. Ils ont annoncé deux enquêtes sur la crise sanitaire dont le résultat sera connu en février 2021.

Ils ont donné leur accord à une négociation à la condition qu'un accord préserve la santé des agents publics et les collectifs de travail, n'entraîne pas un isolement croissant et n'accroisse pas les inégalités.

La FHF, fédération hospitalière de France, représentant les employeurs hospitaliers, a donné aussi son accord.

M. Le Goff, directeur de la DGAFP, a répondu que le document transmis pour la réunion n'était pas un document de cadrage de la négociation mais un document interne à l'administration travaillé entre ministères, et qui pose la question de comment capitaliser ce qui s'est passé pendant la crise sanitaire.

Un état des lieux sera présenté pendant les concertations de l'automne. La négociation, qui prendrait le temps nécessaire, s'étendrait au-delà du télétravail, à l'organisation du travail, au contenu du travail, à la qualité de vie au travail, et aux liens avec le plan santé au travail. Dans les ministères, mêmes là où elles sont les plus avancées (Finances, Culture), les discussions sont plus centrées sur le télétravail.

Si le mode pérenne de télétravail est clairement un enjeu de négociation, pour le ministère de la Fonction publique il faudra voir ce que sont les garanties des agents en mode "crise". L'objectif du ministère est la qualité du service public, mais aussi de maintenir l'attractivité de la fonction publique en essayant de lui donner un visage nouveau.

Il y aura un gros travail de méthode et de précision des termes avant l'entrée en négociation, janvier 2021 étant la date possible.

La CGT a confirmé sa volonté de négocier le télétravail en mode pérenne, son souhait de mieux encadrer réglementairement le travail à distance qui existait largement dans les administrations bien avant la crise sanitaire, son accord sur le principe de garanties aux agents en période de

crise, et son intérêt ancien déjà pour l'organisation et le contenu du travail. Elle se prononcera sur l'architecture de la négociation au vu des documents de cadrage du gouvernement, la signature possible d'un des thèmes négociés n'entraînant pas obligatoirement celle des autres thèmes.

Le directeur de la DGAFP est revenu sur le fait que la situation n'avait pas été pleinement satisfaisante pendant la crise sanitaire, bien que la continuité de l'Etat ait été globalement maintenue, et que des voies d'amélioration doivent être recherchées.

D'ici un mois une note de réflexion sur l'objet de la concertation puis de la négociation sera transmise aux organisations syndicales.