



Suite du cycle de la négociation ministérielle pour un Accord cadre sur le télétravail

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 permettant 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.

Précédentes réunions :

[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)

[Infos des négos ministérielles sur le télétravail n°3](#)
(deuxième réunion du 19 octobre 2021)

[Infos des négos ministérielles sur le télétravail n°4](#)
(deuxième réunion du 09 novembre 2021)

Lors de cette cinquième réunion du 19 novembre, le DRH a précisé la prolongation du calendrier de négociation qui devrait se poursuivre jusqu'à mi-janvier.

Pour la CGT, qui le demandait, ce temps supplémentaire doit servir à améliorer et préciser les mesures déjà inscrites dans l'avant-projet, notamment celles issues des propositions revendicatives qu'elle a formulées.



Ce délai doit aussi être mis à profit pour lever les blocages qui subsistent notamment sur l'organisation du travail et le décompte du temps de travail, sur le droit à la déconnexion et la prévention des risques.

La prochaine réunion prévue le 06 décembre aura pour objet une première étude globale du texte et sera l'occasion pour l'administration d'affiner ses positionnements par rapport aux amendements déposés par les organisations syndicales.

Ordre du jour

- Collectif de travail et pratiques managériales
- Formation et accompagnement professionnel
- Égalité professionnelle



Les positions défendues par la CGT sur les sujets plus particulièrement inscrits à l'ordre du jour :

Collectif de travail et pratiques managériales

Le télétravail concerne tous les membres d'une équipe et pas seulement les télétravailleurs. Il est possible que l'organisation du travail soit modifiée pour intégrer le dispositif dans le quotidien du service afin qu'il n'ait pas d'incidences négatives sur son équilibre : méthodes de travail, harmonisation des procédures, autonomie, responsabilisation, etc.

Dans un fonctionnement collectif préservé, il s'agit de préserver la santé et la sécurité des agents, la réglementation sociale du travail et du décompte de son temps et de prévenir les inégalités. Le télétravail nécessite une relation de travail basée sur la confiance. Par ailleurs, la CGT rappelle sa revendication de créations de postes nécessaires à l'exercice de

toutes les missions de notre champ ministériel au service des usagers et de la population. Si l'accord fonction publique permet de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine, il est constaté qu'au-delà d'une durée de 2 jours de télétravail par semaine, il devient plus complexe de maintenir les liens avec le collectif de travail.

Le télétravail nécessite une relation de travail basée sur la confiance

Tout en favorisant des espaces d'échanges internes aux équipes régulièrement, **il faut éviter que la juxtaposition de mesures d'ordre collectif trop strictes ne finissent par imposer de fait, tous les jours de télétravail** (ex : interdiction de deux jours de télétravail consécutifs + jours de présence obligatoires + ...).



Collectif de travail et pratiques managériales (suite)

Le déploiement massif du télétravail depuis la crise sanitaire a mis en évidence le rôle central des encadrants.

Il repose l'enjeu de faire évoluer les pratiques « managériales », nécessite de réelles marges de manœuvre et de nouveaux moyens pour l'exercice des responsabilités. Conduire les missions du collectif de service, assurer son fonctionnement, prendre en

compte les attentes et contraintes des membres de son équipe, assurer ses responsabilités vis-à-vis des conditions de travail. Il impose dorénavant un fonctionnement recentré sur la confiance et l'accompagnement et le suivi plutôt que sur le contrôle...

Dans le même temps, les directions doivent assumer leurs responsabilités pour écouter l'encadrement et leur donner des moyens adéquats et suffisants.



Formation et accompagnement professionnel

Une formation obligatoire doit être dispensée en lien avec le CMVRH pour les télétravailleurs et les encadrants.

Cette formation pourra traiter notamment des modalités du télétravail, des risques professionnels inhérents au télétravail, des mesures de prévention individuelles et collectives mises en place, des évolutions de l'organisation du travail et des adaptations de l'encadrement à une gestion à distance, de la séparation vie privée/vie professionnelle etc...

Des outils adaptés doivent être déployés pour permettre le travail des équipes. Une documentation idoine doit également être mise à disposition des personnels. Une réunion d'échanges de l'ensemble du collectif de travail peut compléter cette formation.

Parallèlement, un plan de communication et de sensibilisation sur les enjeux du télétravail devra être mis en oeuvre afin d'informer les télétravailleurs sur le cadre juridique applicable et sur les spécificités du télétravail.



Égalité professionnelle

Le projet d'accord sur la mise en œuvre du télétravail devra traduire les engagements ministériels en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Accord ministériel du 23 octobre 2019).

L'enjeu est triple :

- égalité d'accès au télétravail,
- résorption durable des inégalités professionnelles,
- garantie de l'articulation vie privée/vie professionnelle.

L'impact du télétravail sur le déroulement de carrière nécessite d'être mesuré afin de prévenir toute discrimination.

L'articulation doit être effectuée avec les dispositions liées au temps partiel, exercé à 84 % par les femmes, et l'organisation de la semaine en 4 jours. L'accès à des tiers lieux est aussi un enjeu pour l'égalité professionnelle, les femmes disposant souvent d'espaces de télétravail moins confortables dans les logements. Or l'accès à des postes de travail correctement aménagés est une nécessité pour prévenir les risques professionnels comme

le développement de troubles musculo-squelettiques. En outre lorsqu'elles sont à domicile, les femmes ont encore trop souvent la charge de l'entretien, de la gestion des enfants. Leur permettre d'accéder à un tiers lieu c'est aussi leur permettre de s'éloigner de ces tâches.



Dispositif dédié de contact et de signalement

Toute personne susceptible de subir des violences intra-familiales en situation de télétravail doit disposer de moyens d'alerte et doit être immédiatement protégée.

A cet effet, la CGT préconise la mise en place d'un dispositif dédié de contact et de signalement et a une nouvelle fois questionné le DRH sur la mise en place de référent-e-s violences prévus dans l'accord fonction publique.

La CGT demande également la mise à disposition systématique d'un logement d'urgence pour la personne qui devra bénéficier d'une autorisation d'absence pouvant aller jusqu'à 15 jours pour lui permettre de s'organiser. L'administration doit également proposer à la personne de télétravailler en site distant ou en tiers-lieu.

