Analyse SUD
Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique – juillet 2021
(maj 12/2023)

Entre

La Ministre de la Transformation et de la Fonction publiquesEt

La Confédération Générale du Travail Fonction PubliqueL'Union des fédérations CFDT des fonctions publiques Force Ouvrière fonction publique (UIAFP-FO)
L'Union nationale des syndicats autonomes – Fonction publique La Fédération syndicale unitaire
Solidaires – Fonction publique ***-> voir intervention et analyse à la fin du document***
La Fédération Autonome de la Fonction Publique La Fédération des services publics – CFE- CGC
La Confédération française des travailleurs chrétiens
L'Association des Maires de France et des présidents d'intercommunalitéL'Assemblée des Départements de France
Régions de France ***-> maintenant que la Présidente de la Région Occitanie préside l'ARF, sachant que l'ARF est signataire de ce protocole, SUD attend que les avancées obtenues soient appliquées en premier lieu dans notre collectivité ! Pas vous ? SPOIL : ce n'est évidemment pas le cas***
France Urbaine
La Fédération Hospitalière de France

Préambule

Le télétravail s'est développé dans la fonction publique particulièrement au cours des cinq dernières années, **concomitamment au développement des outils numériques et de communication**, de leurs impacts sur l'organisation concrète du travail et des services, et dans le cadre du décret 2016-151 du 11 février 2016, relatif *aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*.L'année 2020 marquée par la crise sanitaire est venue bouleverser ce cadre en imposant pour les agents dont les activités le rendaient possible, la mise en œuvre, de façon généralisée, du télétravail et d'autres formes de travail à distance. Cette situation a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles.
Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de cette **modalité de travail, parmi d'autres, et d'interroger l'organisation du travail dans la fonction publique**, au regard notamment de la continuité des services publics, des conditions d'exercice de leurs missions par les agents, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, des organisations de service, du lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail, de son temps de travail et de la qualitédu service rendu à l'usager.

➔ SUDCT Région Occitanie a œuvré **pour qu'une expertise CHSCT soit votée sur l'impact de la dématérialisation, en incluant l'aspect télétravail**. Nous attentons que le rendu qui a été fait en instance en juillet 2023 soit fait aux agent.e.s.

Par cet accord, fruit d'une négociation dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, les parties manifestent leur ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des agents publics et du service public. Le télétravail répond aux **principes du volontariat de l'agent, de l'éligibilité des activités et non du poste, et de la réversibilité.**

➔ Le gouvernement a mis une pression très importante aux organisations syndicales nationales en termes de délais, ce qui n'a pas laissé de place à la consultation

démocratique des bases. Cette façon de procéder n'est ni acceptable de la part du gouvernement, ni acceptable localement.

➔ Le gouvernement part du principe que le télétravail est bénéfique aux agent.e.s. Pour SUD, cela reste trop souvent une mauvaise réponse à de très bonnes questions, ou encore un levier pour augmenter indirectement le temps de travail des agent.e.s…

➔ **SUD ne perd pas de point de vue sa revendication première : diminuer le temps de travail pour toutes et tous et ne plus perdre notre vie à la gagner, que ce soit sur site ou à domicile !**

➔ Le principe du volontariat est confirmé sauf situation exceptionnelle. C'est **une entorse importante au volontariat**, qui se calque que le secteur privé, obligation que notre collectivité était très pressée de pouvoir appliquer et sur laquelle SUD a eu gain de cause lors des dernières instances.

➔ **Ce sont les activités d'un poste qui sont éligibles, et non le poste en soi**. SUD avait ainsi demandé à indiquer sur les fiches emplois *« activité télétravaillable »* ce que les RH avaient refusé.

Le présent accord vise à créer un socle commun aux trois versants de la Fonction publique. Il constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les parties, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agents et des usagers du service public.

Sur le principe, **le télétravail est un mode de travail qui ne déroge en aucune façon aux règles de droits et obligations du travail.**

➔ **Encore heureux !** et cela s'applique avant tout à la réglementation en termes de temps de travail : heures travaillées, décompte des heures supplémentaires, temps minimum de repos etc etc…

➔ En effet, si SUD n'est pas un ardent promoteur du télétravail, nous sommes attentifs au respect des textes mais aussi à l'évolution de nos conditions d'exercice. Nous ne sommes pas favorables à ce que s'installe dans la pratique une différence de traitement des agente.se régionaux.ales en fonction du poste et/ou de la direction. **Le télétravail ne doit pas devenir un nouveau moyen de pression sur les agent.e.s…**

L'un des enjeux de cette négociation est d'envisager la pratique du télétravail commeun mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public.
Des évolutions règlementaires seront prises en application du présent accord et en cohérence avec les règlements et accords européens, notamment l'accord-cadre intersectoriel du 22 juin 2020 sur la transformation numérique et les négociations conduites sur le même sujet dans le cadre du dialogue social sectoriel européen spécifique aux administrations d'Etat et fédérales.

1. La définition du télétravail dans la fonction publique

Le télétravail est défini par les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 etdu décret du 11 février 2016. **Il repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance :**

- l'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
- sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
- en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail;
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

A contrario, ne peut être assimilé à du télétravail :

- la situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail enréseau ou en site distant ne constitue pas du télétravail, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité.
- le « travail nomade », qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, les activités de contrôle).

Le télétravail repose sur des principes rappelés ci-après :

- **Le volontariat**

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur.

➔ Tout ceci est formalisé et doit être mieux cadré et plus transparent dans **notre collectivité, qui n'a pas été très claire sur la procédure de refus ou d'acceptation partielle du télétravail en 2021,** ce que SUD a dénoncé

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail.

Toutefois le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent. Il s'agit bien d'un régime distinct, **en cas de circonstances exceptionnelles,** afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant **dans le cadre des plans de continuité de l'activité**. Il fait l'objet d'un point dédié (point 13) du présent accord dans lequel les parties rappellent également leur attachement à un dialogue social soutenu.

➔ Et voilà l'obligation qui est toutefois bornée **: SUD demande que les syndicats soient davantage consultés sur les Plans de Continuité d'Activités**, car là encore, leur mise en place sous covid a été tout sauf transparente. Même les membres du CHSCT ne les ont jamais vus !

➔ Et rebelotte avec le plan de sobriété énergétique où ce sont maintenant les économies de chauffage qui servent à imposer le télétravail, sans discussion avec les OS en F3SCT (qui remplace le CHSCT), sans plan de continuité… par simple mail du DGS.

- **L'alternance entre travail sur site et télétravail**

L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail. La quotité maximum de télétravail dans la fonction publique est fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, sauf situations spécifiques détaillées au point 10 du présent accord. **Elle peut s'apprécier sur une base mensuelle.**

➔ La base mensuelle n'est pas instaurée en Occitanie

➔ A noter que le changement de rythme des agent.e.s entre journée télétravaillée et journée sur site devrait, pour SUD, être étudié en termes d'impacts sur la santé sur le long terme…

Conformément à l'article 2 du décret du 11 février 2016, **le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier pour une même autorisation de ces différentes possibilités.**

➔ La Région permettait d'ores et déjà de déclarer 2 adresses pour le télétravail à domicile, puisque les tiers-lieux ne sont pas encore mis en place (modalités de prise en charge des frais de location des tiers lieux à négocier).

Tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur, y compris un espace dédié au télétravail de ses agents au sein des services d'un employeur. Les différents lieux accessibles aux télétravailleurs doivent être abordés dans le cadre du dialogue social de proximité.

➔ A noter que tous ces espaces doivent être assurés !

➔ SUD s'interroge sur la nature des 2èmes adresses : maison des parents de l'agent.e ? résidence secondaire ? autre ? et sur les conséquences sociales : transfert du travail dans la sphère familiale élargie ? Inégalités de conditions de travail entre des agent.e.s qui ne disposent pas d'une pièce pour télétravailler à leur domicile, et agent.e.s qui disposent d'une résidence secondaire …

- **L'usage des outils numériques**

Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous

son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers, le cas échéant.

- ➔ Certains employeurs ne fournissaient pas les PC, ce qui n'a pas été l'option régionale et c'est une bonne chose.
- ➔ **En Occitanie, SUD a toujours alerté sur les impacts sur site du passage au poste de travail mobile.** SUD alerte ainsi depuis la première expérimentation sur le télétravail sur le **projet sous-jacent de suppression des bureaux attitrés**, ce qui ne correspond en rien au besoin de travail collectif, ni même aux aspirations des agent.e.s, encore moins après la période Covid.
- ➔ **SUD avait vu juste puisque les bureaux attitrés sont de moins en moins la norme et que le flex-office s'installe sans aucune concertation sur le sujet, sans analyse des risques dans le DUER**

- **La réversibilité du télétravail**

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

Le décret du 11 février 2016 prévoit que lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable. Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévu par ledécret.

La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cettesuspension doit être motivée par des nécessités de service.

Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venirsur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demanderà déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé.

L'employeur garantit les conditions du retour de l'agent en télétravail sur son poste detravail, avec les mêmes droit et devoirs que l'agent exerçant totalement en présentiel.

En cas de nécessité ou de facilité pour l'organisation de son travail ou sa réalisation,l'agent bénéficiant d'une autorisation de télétravailler peut décider d'effectuer ses activités sur son lieu de travail. L'employeur peut demander à ce qu'il en informe sonsupérieur hiérarchique.

- ➔ SUD souhaite **un bilan annuel de ces retours sur site**, et a obtenu **la possibilité de déplacer sa journée de télétravail si besoin.**
- ➔ **Les précautions de l'accord sur les modalités de retour sur site sont un révélateur des difficultés de gérer ces retours en cas de diminution du nombre de bureaux, car ces modalités** d'organisation de l'espace de travail de type flex-office reviennent à un **jeu de chaises musicales géant !**
- ➔ **Fusion de directions, Covid et sobriété énergétique auront été les chevaux de Troie de la mise en place du Flex Office, prévu depuis longtemps**

2. Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations d'un plus grand nombre d'agents publics souhaitant exercer une partie de leurs fonctions en télétravail et de considérer le télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. Un certain nombre d'employeurs ont déjà fait évoluer leurs organisations en intégrant les implications du télétravail.
Il convient d'approfondir l'analyse des impacts du télétravail, d'en identifier les conditions et d'en maîtriser les risques pour qu'il trouve sa place au bénéfice des agents, du collectif de travail et du service public.
Poursuivre une réflexion collective sur le sens et la place du télétravail dans la fonction publique est désormais indispensable au regard de la nature des activités exercées et de la prise en compte de la diversité des organisations. Cette réflexion doit notamment permettre de prendre en compte les sujets suivants :

- L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées, et non par les postes occupés, ce qui nécessite une **réflexion sur l'organisation du travail et sur la nature des missions exercées ;**

- Les modalités de mise en œuvre du télétravail peuvent varier selon les missions exercées et la diversité des employeurs. Il est tenu compte de l'environnement territorial et des spécificités d'organisation des collectifs de travail des administrations centrales, des services de l'Etat déconcentrés, établissements publics, hôpitaux ou collectivités territoriales ;

- Toute nouvelle organisation de travail incluant du télétravail doit être mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social de proximité, incluant une **réflexion approfondie sur l'organisation des temps**, l'organisation du collectif de travail et les droits et obligations de chacun (employeur et agents) ;

- **L'articulation entre présentiel et télétravail** est un point clé en fonction de la nature des activités exercées et de l'organisation des services ;
- L'attention à la préservation des collectifs de travail revêt une importance particulière compte tenu des missions du service du public. L'enjeu de l'amélioration de la cohésion sociale interne en est ainsi renforcé. Le télétravail est une modalité de l'organisation au sein d'un collectif de travail : il est un outil facilitateur parmi d'autres mis à disposition des agents par les employeurs publics **pour l'exercice de leur mission de service public à distance ;**

  ➔ Sud-Solidaires est attentif à ce que cette distance n'augmente pas trop **car l'un des effets pervers de l'augmentation du télétravail pourrait bien être d'externaliser et/ou délocaliser des missions de services publics dématérialisées,** à l'image de services comptables dans ou de centres d'appels. Nous en sommes pas encore là, mais toutes les lois et notamment celle sur la transformation de la fonction publique de 2019, favorisent la privatisation des services publics, voire le transfert des agent.e.s pubblic.que.s dans le privé, sans leur consentement.

- Le télétravail doit s'intégrer dans les processus décisionnels et reposer sur certaines conditions matérielles de succès relevant de l'employeur (équipement en informatique notamment, accès à distance aux applications métier, réseaux, formation …) ;

- La mise en place et le suivi du télétravail doivent s'appuyer sur le dialogue professionnel et sur un dialogue social de proximité soutenu au sein des **instances consultatives compétentes.**

  ➔ En l'occurrence la F3SCT , le CST et les CAP et CCP pour les recours sur refus partiels ou complets de télétravail.

- Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur **: droit à la déconnexion, accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles, accès à la formation, information et accès aux aides sociales pour bénéficier de conditions de travail et d'équipements adaptés.** Il ou elle doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec

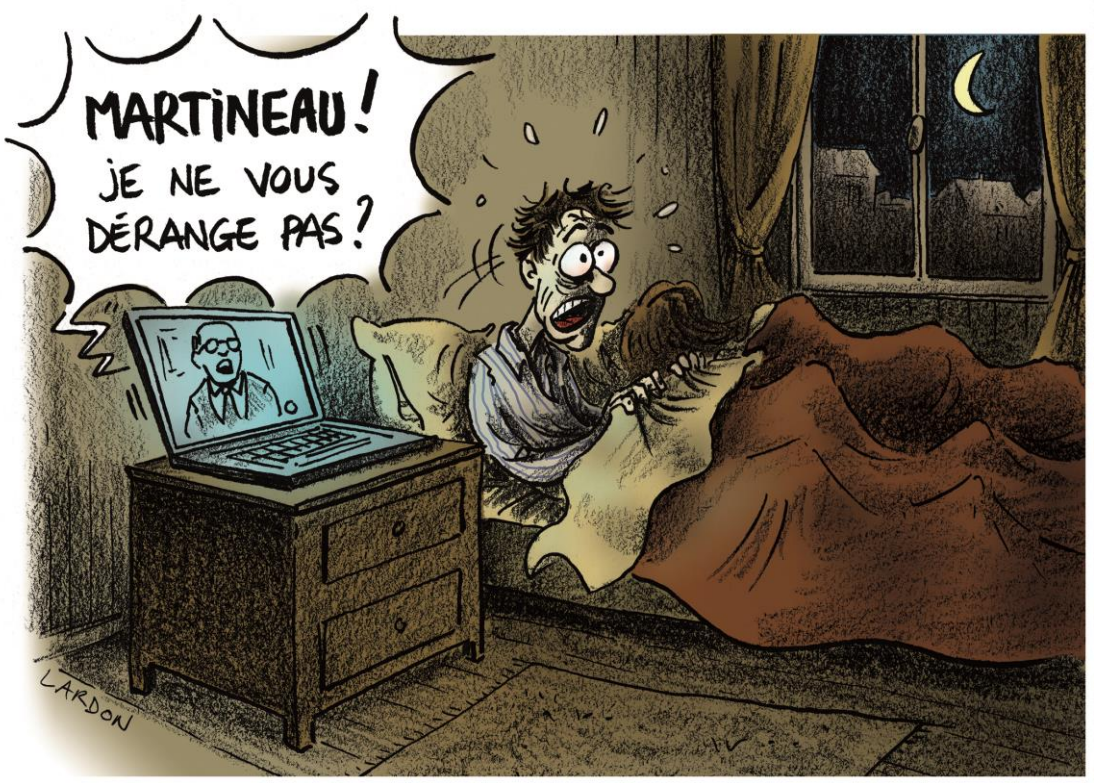
sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, de reconnaissance de son parcours professionnel etc. Le télétravail doit respecter l'égalité de traitement des agents en matière de promotion.

➔ **Le règlement sur la déconnexion n'a pas reçu le vote favorable du collège syndical, il reste trop de points à dénouer**

➔ **Il y a eu instrumentalisation des OS, qui ont demandé un réel droit à la déconnexion, avec des débats sur le fait de couper ou non les serveurs, et où SUD a insisté sur la mesure du temps de travail et la lutte contre le travail gris.** En effet, la surconnexion est une réalité y compris à l'intérieur même des bornes horaires, dont la plage excède la durée de la journée de travail, ou encore pendant les heures de travail pointées, **avec l'intensification liée aux divers outils de communication mobiles** (lecture des mails sur le smartphone pendant une réunion par exemple) …

➔ Notre cerveau a besoin de temps morts, au bureau, à la maison, dans les transports, pendant la pause déjeuner ! **Pour cela, SUD partage avec d'autres syndicats la demande de mise en place d'un règlement de la déconnexion et non d'une charte de bonnes pratiques, et l'interdiction par exemple des réunions entre 12h et 14h, et leur limitation en dehors des plages fixes, qui sont les plages communes de travail pour les équipes.**

➔ SUD s'interroge sur la notion « d'aides sociales » pour « bénéficier de conditions de travail et d'équipements adaptés », **car cela semble mélanger l'action sociale et les outils de travail ?** Cette notion sera à surveiller de près !



Dans cette perspective et par le présent accord, les signataires fixent les conditions permettant le recours au télétravail au regard des enjeux suivants :

- l'attractivité du secteur public : le télétravail peut contribuer à rendre le servicepublic plus attractif, si ses conditions de mise en œuvre favorisent **l'amélioration de qualité de vie et des conditions de travail et l'autonomie des agents, et préservent l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;**

➔ Pour SUD, le télétravail et les changements induits doivent être pris en compte dans leur globalité et via leurs impacts sur la société en général : augmentation de la charge mentale des femmes, tâcheronnisation et ubérisation du monde du travail qui y sont corrélées… **Nous ne pouvons faire l'impasse sur les conséquences sociales et humaines au-delà même de la fonction**

publique …

➔ **On peut s'interroger sur le progrès social lié au télétravail pour les femmes ?** Ce retour à la maison est-il une avancée féministe quand la charge mentale ne fait qu'augmenter ? ou un recul ? Ainsi, l'évolution du métier de secrétaire est révélatrice. Le secrétariat était un métier exercé par les hommes quand il était considéré comme noble, car manuscrit. L'arrivée des machines à écrire et sa mécanisation métier ont entraîné leur féminisation, car l'utilisation de la machine à écrire était considérée comme moins noble par la gente masculine. Les femmes sténodactylographes ont même pu taper à la machine à domicile, sur des machines portatives, en même temps qu'elles géraient les enfants ! Où est l'émancipation, le progrès ? Quelles différences avec le télétravail aujourd'hui ?

Références : http://reporterre.net/Le-travail-numerise-entraine-un-mode-de-vie-alienant-et-antiecologique

http://www.alternatives-economiques.fr/machine-a-ecrire-dactylo/00086486

- **L'impact environnemental :** le télétravail peut avoir un impact globalement positif sur l'environnement lorsqu'il permet de réduire les déplacements et n'engendre pas d'autres consommations énergétiques pouvant être supérieures (consommation énergétique des outils numériques, chauffage accru des lieux de télétravail, etc...). Ces questions sont largement documentées dans les rapports de l'ADEME ;

➔ C'est une représentation biaisée de l'impact du télétravail en termes environnemental. Ainsi, des habitations non chauffées en journée vont l'être, des réunions d'équipes se sont dématérialisées depuis le Covid et donc polluer numériquement, les achats en ligne se multiplient… pas toujours très écolo… sans compter sur la mauvaise gestion des déchets électroniques et leur devenir (cf. étude BNP) …

➔ L'impact du numérique sur la **consommation de gaz à effet de serre** était de 4% des émissions mondiales en 2021 (avec 55% pour l'usage et 45% pour la production du matériel) mais elle devrait augmenter encore : une recherche Google représente une consommation de 7 grammes de CO^2 et l'envoi d'un email avec une pièce-jointe de 20 grammes de CO^2.

➔ **Plus les télétravailleur.euse.s habitent près de leur lieu de travail, plus l'impact environnemental mériterait d'être mieux mesuré** car il n'y pas de réel gain environnemental pour un.e télétravailleur.euse qui vient travailler à vélo ou à pied… et à l'inverse, pouvoir télétravailler plusieurs jours de la semaine va-t-il éloigner géographiquement les travailleur.euse.s de leur lieu de travail (effet rebond des télémigrant.e.s)?

➔ **Sachant que l'augmentation de la pratique du télétravail risque de dégrader les conditions de travail sur site, il y aura sans doute de plus en plus de demande de télétravail… quand en même temps le flex-office nous sera présenté comme plus écologique…**

➔ C'est une **nouvelle géographie du travail et de son impact sur l'aménagement du territoire, l'urbanisation, les transports, les services publics et la logistique qu'il convient de réfléchir…**

Références : http://www.leparisien.fr/environnement/pollution-le-teletravail-meme-ponctuel-reduirait-les-emissions-de-gaz-a-effet-de-serre-02-07-2020-8346054.php

https://bnpparibas-3stepit.fr/etude-it-2020-le-teletravail-pourrait-engendrer-une-hausse-dramatique-des-dechets-electroniques/

http://reporterre.net/Heurs-et-malheurs-de-la-generalisation-du-teletravail

http://www.ademe.fr/teletravail-immobilite-modes-vie

- **L'impact territorial :** le télétravail peut participer d'un meilleur équilibre entre les territoires en offrant des conditions d'accueil optimales au sein, par exemple, de **tiers-lieux.** Cette dimension territoriale doit inciter les employeurs publics à se coordonner afin de développer une approche mutualisée des besoins liés à la mise en œuvre du télétravail ;

➔ L'impact du télétravail pourrait devenir réellement bénéfique pour les territoires ruraux en terme de gain de population, mais à la condition que les débits

numériques soient suffisants (ce qui est loin d'être toujours le cas) et pourrait aussi relancer les bourgs-centres qui pourraient devenir des lieux d'accueil pour des tiers-lieux de télétravailleur.euse.s, avec plus de consommation en restauration le midi et dans les commerces de proximité le soir. C'est une évolution à suivre au niveau de l'aménagement du territoire et des besoins en services publics associés…

➔ Attention car l'accès à des tiers-lieux peut être payant et les employeurs publics ne sont pas toujours tenus de régler la facture ;

➔ **Certaines collectivités comme le CR Ile de France ont mis en place l'accès à ces tiers-lieux et ont également ouvert ses propres locaux au co-working.** Cela donne un mélange des genres dont il faudrait étudier les effets. Entre diversification des usagers de nos locaux, multiplication des contractuel.le.s et des apprenti.e.s, il sera peut-être bientôt difficile de garder des repères stables dans son collectif de travail… c'est aussi un objectif, celui de la **déstabilisation permanente**, déjà à l'œuvre avec le recours aux changements constants d'outils, de logiciels, d'organigrammes, ou de bureaux…

➔ **Les tiers lieux fonctionnent souvent en open-space** (location moins onéreuse de l'espace de travail), **mode de travail dégradé** et qui pose de nombreux **problèmes en termes de santé au travail… mais aussi de discrétion des fonctionnaires.**

- **L'impact éventuel du télétravail sur l'organisation et l'aménagement des locaux doit recueillir l'avis préalable des instances de dialogue social compétentes.**

➔ **L'accord national a au moins le mérite d'évoquer ce sujet, sur lequel SUD alerte depuis des mois les agent.e.s de la Région.**

➔ **A la Région, les RH ont confirmé en groupe de travail de rentrée 2021 que si le 3ème jour de télétravail est autorisé, cela s'accompagnera de la mise en place généralisée du flex-office. En décembre 2023, le Flex-office continue de se mettre en place, en commençant par les encadrant.e.s et les services volontaires, mais la Région refuse de mettre en place ce 3ème jour !**

➔ **En effet, notre administration met en place le flex-office depuis la fusion, et ce sans le dire ni même l'admettre quand on lui pose la question.** Des indices, en voici plein : multiplication du nombre d'agent.e.s par bureau ce qui dégrade les conditions de travail, multiples déménagements pour déstabiliser mais aussi voyager plus léger (gros travail de classement vertical), mise en place du télétravail (très demandé pour pouvoir enfin se concentrer), déploiement généralisé de buromobil, outil de travail complétement nomade, dématérialisation généralisée, photocopieurs « délocalisés » et enfin Transfo, « bras armé » du changement permanent et de l'acceptation via l'acculturation agile de nos conditions de travail ! **Parce que l'objectif, c'est que nous le demandions nous-mêmes, et cela passe par l'augmentation de la demande de télétravail utilisé ici comme nudge !** Cela explique que la Présidente n'a pas accordé tout de suite le télétravail qui était bien prévu dans le programme de transformation de nos anciennes collectivités. **SUD a depuis le départ été le seul syndicat à demander à aborder la mise en place du télétravail de façon globale, en intégrant l'impact sur le travail sur site.**

➔ **Le Covid et maintenant la sobriété énergétique ont été des alliés inattendus pour pousser au flex-office,** avec la rotation dans les bureaux pour éviter de travailler masqué.e.s, ou pour économiser le chauffage

➔ **Mais tout cela doit être assumé, et recueillir l'avis préalable des CST et F3SCT**, après étude sérieuse des impacts sur la santé de ces modes de travail. **Et pas de doute, toutes les études sont formelles, le flex-office est une organisation du travail TOXIQUE, d'où la tentation de le faire passer pour écologique**…

Références : http://www.lecho.be/dossiers/barometre-de-l-epuisement/comment-le-flex-desk-et-le-teletravail-minent-la-sante-des-travailleurs/10139374.html

http://courriercadres.com/entreprise/vie-au-travail/le-flex-office-est-il-nefaste-pour-le-bien-etre-des-salaries-08072020

http://blogs.lexpress.fr/attali/2015/04/06/vous-aviez-un-bureau-vous-vous-en-passerez/

http://courriercadres.com/management/le-bureau-ideal-post-covid-tout-sauf-le-flex-office-28062021

3. L'accès au télétravail et le développement des tiers lieuxL'accès au télétravail.

Il appartient à l'employeur de veiller au dialogue préalable et à la transparence des critères retenus pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles selon les critères définis précédemment.

L'éligibilité des activités au télétravail fait l'objet d'un dialogue social de proximité.

L'employeur public fournit aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accèsaux outils numériques.

L'instruction des demandes se fait à un rythme régulier défini dans les accords locauxet en tout état de cause de manière infra-annuelle. **Une réponse écrite est donnée à lademande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de saréception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.** Une autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est remise dans les conditions fixées par l'article 8 du décret du 11 février 2016. Les demandes doivent être instruites à tout moment s'agissant des situations particulières mentionnées au point 10 du présent accord.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente.

➔ **La procédure régionale n'officialise pas concrètement les refus doit être revue**

Le développement des espaces partagés (tiers-lieux)

La notion de tiers lieu englobe tous les espaces partagés de télétravail, notamment publics, qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à sa demande à télétravailler. Ces tiers lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.

➔ **La F3SCT régionale sera compétente sur ces lieux dès l'instant où un.e agent.e régional.e y travaillera. Comment sera-t-elle associée à la démarche ?**

Cette modalité peut être mise en œuvre notamment par une **mutualisation de locaux publics ou associatifs de différentes administrations**, afin d'offrir aux agents une alternative au travail à leur domicile, de leur permettre de maintenir un lien social et de participer à la dynamisation de certains territoires.

Cette option est particulièrement intéressante pour les agents dont le domicile n'offrepas des conditions optimales de télétravail mais qui souhaiteraient néanmoins pouvoir bénéficier de cette organisation du travail. Les contraintes de sécurité et de confidentialité et de protection des données de l'agent doivent être prises en comptepar l'employeur ou l'autorité compétente à qui il revient d'informer l'agent des procédures qu'ils ont mises en place.

Une réflexion de développement de tiers-lieux par les administrations permet de s'engager dans une politique d'équilibre des territoires et peut réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. **La cartographie des tiers-lieux est présentée aux instances de dialogue social de proximité et mise à disposition des agents.**

Les employeurs prennent en charge les tiers lieux qu'ils mettent à disposition de leurs agents. Lorsqu'un agent sollicite la possibilité de télétravailler depuis un tiers-lieu distinct de ceux proposés par son employeur, ce dernier n'est pas tenu par

la réglementation de prendre en charge le coût de la location de cet espace. Conformément à la logique d'accord, ce point peut être abordé dans les accords locaux.

La ou les localisations du ou des lieux de télétravail sont des éléments de l'autorisation de télétravail transmise à l'employeur. La demande écrite de télétravail doit préciser les modalités d'organisation souhaitées et notamment le ou les lieux de télétravail souhaité(s).

Les signataires renvoient à la négociation locale le développement potentiel des tiers lieux en tant qu'ils sont tant le corollaire que la condition de la mise en place de cette organisation spécifique du travail.

- ➔ **Qu'en sera-t-il du devoir de réserve des fonctionnaires d'Etat et du devoir de discrétion des fonctionnaires territoriaux, si tou.te.s se retrouvent sur le même open-space ? Ou même s'ils.elles partagent leur lieu de travail avec des bénéficiaires ou des organismes ou collectivités partenaires ?**
- ➔ **A SUD nous seront attentifs aux conditions :** qu'il y ait par exemple des bureaux séparés dans les tiers lieux afin de pouvoir téléphoner en restant dans le cadre de la confidentialité des métiers de chacun.e.

4. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Télétravail et démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail.

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail est une démarche continue qui, dans un objectif de renforcement de l'efficacité de l'organisation et des conditions de travail s'appuie sur le dialogue professionnel, le dialogue social et la participation des agents.

La prévention des risques pour la santé et la protection des agents

Le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle. Le télétravail peut également être source de motivation, d'implication et de satisfaction.
Toutefois si les agents exerçant en télétravail sont exposés à des risques professionnels au même titre que leurs collègues présents dans les services, **ils sont aussi exposés à des risques spécifiques.**
En effet, cette modalité **d'organisation du travail, présente aussi des risques professionnels et des points de vigilance en termes de conditions matérielles de travail, d'ergonomie, de temps et de charge de travail** … Ces facteurs peuvent être sources de risques psychosociaux et physiques. Un encadrement insuffisant du télétravail peut aussi provoquer des ressentis **d'isolement professionnel.**

Ainsi, dans le cadre du télétravail, il apparaît opportun de renforcer le soutien organisationnel pour favoriser la qualité des relations, de l'accompagnement de l'encadrement et des conditions de travail au domicile qui sont autant de facteurs qui permettent de prévenir les risques psychosociaux.
L'employeur est invité à prendre en compte l'ensemble de ces éléments dans l'organisation des modalités et du collectif de travail et à mettre en place des mesures de prévention, en s'inspirant le cas échéant des recommandations de l'ANACT.

Les signataires rappellent que le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics**. Quelle que soit l'organisation de travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.** A ce titre il évalue les risques professionnels de l'ensemble des services dont il a la charge et intègre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme dans le plan d'action de prévention des risques les risques spécifiques liés au télétravail en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et sécurité au travail.

- ➔ **Notre région « exemplaire » ne dispose toujours pas d'un DUERP… même**

en décembre 2023. Que dire du plan de continuité….

Enfin, une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculosquelettiques, de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateursportables.

➔ **Les syndicats ont obtenu en CHSCT la mise à disposition de matériel supplémentaire (double écran, clavier, et fauteuil ergonomique)**

Les acteurs de la prévention, listés par l'INRS[1], doivent jouer tout leur rôle dans la miseen place et le suivi des dispositifs de télétravail.

Les encadrants sont accompagnés et formés, et travaillent de concert avec le réseau des acteurs de la prévention.

Les accidents de travail dans le cadre du télétravail

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance, s'agissant des accidents du travail.

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.
Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :

- Trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.);
- Trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- Trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

➔ Cet accord a le mérite de clarifier ces points.

➔ Pour déclarer un accident de service, le formulaire est sur Intranet : http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/sante/accident-professionnel.html

➔ **Ne tardez pas, mais prenez le temps de bien formuler votre demande de reconnaissance, qui peut être retoquée.**

➔ SUD vous conseille de vous rapprocher d'une organisation syndicale afin de vous donner toutes les chances d'être pleinement reconnu.e.s dans vos droits.

5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

- Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes àvaleur normative :
  - **La durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail.**
  - **Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail ainsi que celles relatives au forfait jours**
  - Dans le respect des règles précitées, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service**. En cas d'horaires variables pendant la période télétravaillée, les plages horaires d'appel sont définies dans l'autorisation de télétravail.**

Les informations relatives aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.
Il est recommandé la mise en place d'une phase d'expérimentation associant l'ensemble du

collectif de travail, suivie d'un bilan présenté dans les instances représentatives.

- ➔ **Toutes les heures de travail réalisées doivent être comptabilisées et donner lieu à récupération le cas échéant.**
- ➔ **Lors des réunions sur la déconnexion, SUD a proposé de favoriser le travail collectif sur les plages fixes définies dans les règlements de temps de travail, et a demandé qu'une enquête soit faite auprès des agent.e.s en télétravail pour voir si leurs horaires changent dans la limite des plages autorisées entre une journée télétravaillée et une journée sur site ?** En effet, on pourrait supposer que les collègues en télétravail commencent plus tôt, ou au contraire terminent plus tard, ou encore s'octroient une pause de 2 heures du temps de midi… ce qui pourrait distendre le temps de travail pour tout le monde, peut-être davantage qu'en travail sur site…
- ➔ **SUD a aussi demandé à ce que la pause 12h-14h soit « sacralisée », et qu'aucune réunion n'y soit prévue (et encore moins les réunions soit disant « flash » qui sont censées durer de 11h30 à 12h et qui s'éternisent systématiquement jusqu'à 12h30…) …**
- ➔ **La déconnexion matérielle doit être discutée :** laisser au maximum le PC et le téléphone portable au bureau, via l'installation de casiers sécurisés par exemple...
- ➔ **Et à défaut de couper les serveurs, rendre impossible l'accès aux logiciels métiers en dehors des plages variables de travail, soit en général de 7h30 à 19h30, et ce du lundi au vendredi.**

- **Le droit à la déconnexion :**

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de **définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.**

Les signataires du présent accord consacrent ce droit à la déconnexion, qui doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. **C'est le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.**

- ➔ Le temps de travail des agent.e.s régionaux.ales, c'est celui qui est pointé et qui atteint **1 607h, seuil au-delà duquel se déclenchent les heures supplémentaires pour les catégories B et C.**
- ➔ **La référence à la charge de travail, notion que contourne systématiquement notre collectivité lors de nos groupes de travail et lors des instances, est centrale** : non seulement le temps de travail est un moyen de travail qui doit être adapté, mais il est indispensable en termes de prévention des burn-outs ou des RPS (risques psycho-sociaux) de **se pencher sur l'intensification du travail,** intensification très présente en télétravail mais aussi sur site, car on a toutes et tous tendance à faire plusieurs choses en même temps… y compris pendant nos temps de déplacements… là encore, notre cerveau et notre corps ont besoin de souffler, de déconnecter… de repos !

[1] https://www.inrs.fr/demarche/acteurs-prevention/introduction.html

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être **négociées** dans le cadre du dialogue social de proximité.

L'effectivité du droit à la déconnexion et donc du respect des temps de repos est un élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents mais également le bon fonctionnement des services. Garantir le droit à la déconnexion suppose notamment d'établir des principes et des règles dans le cadre du dialogue social et de sensibiliser et de former les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres. Un plan d'actions peut utilement être adopté dans le cadre du dialogue social de proximité, afin de fixer par exemple :

- Les modalités (contenu, durée, publics cibles) de la formation au bon usage des outils numériques ;
- les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques ;

- **les modalités d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents ;**
- les modalités visant à assurer une complète information des agents du dispositifmis en œuvre ;
- les modalités de suivi.

➔ **Adapter la charge de travail au temps de travail des agent.e.s, c'est écrit noir sur blanc !** le travail ne doit pas empiéter sur notre temps personnel. La Région doit donc enfin se pencher sur la charge de travail et sur le temps comme moyen, ce qui veut dire comme effectifs suffisants pour remplir nos missions de services publics. Il n'y a pas qu'une question d'organisation personnelle, il y a **la question centrale des moyens mis à disposition par la Région !**

Au-delà des pratiques individuelles, les conditions et la charge de travail sont en effet des facteurs à prendre en compte dans l'exercice de ce droit. Une organisation de travail qui s'appuie sur le dialogue professionnel et la participation des agents publics contribuera favorablement à l'effectivité du droit à la déconnexion.

Concernant la charge de travail, les employeurs et les agents peuvent utilement s'appuyer sur les travaux menés par l'ANACT[2].
Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'employeur conduit un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail.

➔ Cela va dans le sens des propositions de SUD en groupe de travail sur la déconnexion. **Nous avons proposé que l'organisation du travail et la charge de travail soit abordée lors des réunions de services, mais aussi lors de chacun des entretiens d'évaluation.**

➔ **Nous avons également demandé que les encadrant.e.s soient formé.e.s sur le temps de travail,** et notamment sur des notions comme les **heures supplémentaires** car c'est à eux de les demander, et non aux agent.e.s de catégories B et C de se faire écrêter des heures en fin de mois. Dans leur cas, cela pose un problème de légalité du temps de travail, car ils.elles ont droit à leur récupération ou à leur paiement.

Le télétravail appelle à une vigilance particulière des encadrants et des agents sur le risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle ainsi que sur les phénomènes d'isolement qui peuvent aboutir à différentes difficultés ou les amplifier. En effet, le télétravail et les équipements associés (téléphone professionnel, ordinateur portable et connexion au réseau professionnel, etc.), peuvent estomper la démarcation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

➔ On regrettera que sur ce chapitre essentiel, il n'y ait pas plus de propositions et de cadrage…

➔ **Espérons que notre région exemplaire rayonnera par son volontarisme sur le sujet, et ne s'en tienne pas au strict « minimum syndical » … en décembre 2023 on attend encore…**

[2] https://www.anact.fr/mots-cles/charge-de-travail

6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

6-1 La mise en œuvre du télétravail doit être prise en compte dans lefonctionnement du collectif de travail

La mise en place du télétravail, envisagée dans une approche organisationnelle, collective et « métier », permet de prendre en compte les impacts sur l'évolution desméthodes de travail et préparer la communication à destination du collectif sur ces impacts.
Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés et d'iniquité de traitement entre les agents qui peuvent en bénéficier et les autres.

➔ C'est ici tout le problème de déléguer aux directions la gestion de ce sujet, car nous l'avons constaté en CAP cette année, **sur des missions comparables, une direction va poser une règle, et une autre direction va en poser une autre,**

ce qui risque de mettre en concurrence les postes entre eux…

- ➔ Nous avons également pu constater que **dans certaines directions, le télétravail semble être en soi un outil de management par la différence de traitement…** Cela donne une ambiance malsaine, et ne favorise en rien le collectif de travail.
- ➔ **Le télétravail renvoie également à la condition sociale des agent.e.s : logement disposant ou non d'un espace et/ou d'une pièce adaptés, présence simultanée de plusieurs personnes télétravaillant dans le foyer, résidence secondaire…**
- ➔ Enfin, et **le covid en a fait la démonstration, il y a celles et ceux qui peuvent télétravailler, et les autres…** deux catégories de travailleur.euse.s, qui, de fait, ne disposent pas des mêmes conditions de travail mais aussi de vie, avec **une attention moindre à leur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle alors que ces collègues peuvent travailler sur des cycles horaires difficiles et sur lesquels la Région fait trop peu d'efforts** (exemple : veilleurs de nuits dans les lycées sans diminution de temps de travail, ou encore horaires décalés dans les lycées empirés par la multiplication des semaines tournantes, avec une semaine du matin, une semaine du soir)… SUD n'oublie personne…

Il convient également de veiller à ce que le développement du télétravail ne soit pas source d'une **distanciation sociale ou d'isolement accrus voire d'une perte de lien social entre des agents**, leur collectif de travail et leurs encadrants.

- ➔ Loin des yeux, loin du cœur… Le questionnaire réalisé par la Région après le premier confinement mettait en avant des manquements de la part de nombreux.ses encadrant.e.s sur le plan de la relation avec leurs équipes**. Qu'est-ce qui a été fait depuis concrètement ?**
- ➔ **Là encore, notre collectivité rechigne à travailler sur la prévention des RPS, et nous sommes bien loin d'être exemplaires sur ce sujet qui échappe aux organisations syndicales car trop peu abordé en CHSCT et maintenant F3SCT.**

Dans cette perspective, il est recommandé la mise en place, dans le cadre du dialogue social, d'une phase d'expérimentation, associant l'ensemble de l'équipe. Celle-ci sera suivie d'un bilan, présenté dans les instances consultatives de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès et de difficultés induites le cas échéant pour améliorer des conditions de travail au regard des spécificités du service.

Dans le cadre d'une démarche de qualité de vie au travail et d'amélioration des conditions de travail qui s'appuie notamment sur l'expression des agents sur leur travail (par exemple via la mise en place d'espaces de discussion), la mise en place du télétravail est l'opportunité pour l'encadrant d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail.

- ➔ Cela doit se faire de façon cadrée, car sinon cela risque vite de dériver vers du **lean-management,** qui dégrade encore plus les conditions de travail.

A cette fin, il appartient aux encadrants d'organiser régulièrement des échanges sur les modalités de mise en œuvre du travail sur site, du télétravail ainsi que sur les interactions rencontrées. **Des espaces de discussion sur le travail peuvent aussi être organisés afin d'échanger sur le travail réel, son contenu et son organisation.** Une formation à la conduite de ces espaces de dialogue leur sera proposée.

- ➔ **Il est intéressant ici de voir la référence à la notion de travail réel**, qui s'oppose à celle de travail prescrit. **Car c'est dans l'écart entre le travail réel que l'agent.e va estimer comme bien fait et le travail prescrit par la collectivité, le.la chef.fe., le logiciel… que nait la souffrance au travail.**
- ➔ La F3SCT doit être impliquée de près dans ce travail, au risque que cela ne se retourne contre les agent.e.s avec des questions tournant autour des tâches qui pourraient être déléguées (à qui ? à du privé ?), ou optimisées etc etc…

6-2 Le télétravail modifie l'exercice de la fonction managériale sur différents aspects, qui relèvent du domaine de l'organisation du travail.

Le management à distance nécessite une adaptation des pratiques managériales en fonction des missions et des spécificités de chaque versant. La déclinaison du présentaccord pourra être accompagnée de guides et de différents supports pour aider les encadrants et les agents à s'approprier les nouveaux modes de fonctionnement issus d'une organisation hybride du travail. La DGAFP et la DITP pourront mettre à disposition des fiches pratiques notamment à destination des ministères.

- Passer à un travail en mode mixte, au bureau et à distance, est l'occasion de reconsidérer certains modes de fonctionnement.

  Le télétravail comme le travail à distance remettent en cause certains modes de fonctionnement. Des étapes qui paraissaient évidentes semblent parfois redondantes, qu'il s'agisse de processus de décision ou d'organisation de l'activité. Une plus grande immédiateté, une simplification des process et une plus grande fluidité sont généralement attendues. L'allègement des procédures et des chaines hiérarchiques doit être recherché.

  L'utilisation d'outils numériques collaboratifs (réseau social interne, outil de gestion de projet) peut permettre de réduire le recours systématique au courrier électronique par exemple.

  ➔ Attention là à ce que la **démultiplication de tous ces outils, qui à la Région sont mis en place sans avis éclairé des instances et notamment de la F3SCT** (on dit bien avis éclairé et non présentation power-point…), qui créent la sur connexion et finissent par devenir, par leur démultiplication, source de **pollution numérique quotidienne.**

  ➔ **Par ailleurs, SUD continue de vous encourager à tracer certains échanges par courriel, car les paroles s'envolent, les écrits restent…**

  II appartient à l'encadrant, accompagné par son chef de service, de favoriser le dialogue avec son équipe sur les pratiques de télétravail et de faciliter l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des agents et au sein du collectif de travail.

  Le télétravail repose sur la relation de confiance entre l'encadrant et chaque agent en télétravail, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaires au télétravail. La relation de confiance se construit aussi sur une organisation de travail concertée dont les modalités font l'objet d'un dialogue entre le personnel encadrant et les agents.

  ➔ **Sur la notion de responsabilité, il faut rester vigilant sur ce qui incombe à l'agent.e et sur ce qui incombe à la collectivité qui doit donner à l'agent.e les moyens de travailler.** SUD sera vigilant à ce qu'aucun transfert de responsabilité ne soit fait au passage, y compris sur le thème de la prévention qui reste et restera une obligation de résultats pour nos employeurs !

  Au-delà, il convient de partager avec l'équipe comment les objectifs de chacun s'intègrent dans l'objectif collectif, et de s'assurer que **les moyens adéquats sont à disposition pour mener les activités individuelles et collectives.**

- L'encadrant est également un des garants du maintien du lien social entrel'agent en télétravail et son service de rattachement.
  Dans la limite de ses missions, l'encadrant a une responsabilité en tant qu'animateur d'un collectif et dans sa relation avec ses collaborateurs et son équipe. Chaque agenta également un rôle à jouer, en tant que membre de l'équipe et acteur de ses propres pratiques de travail, dans la limite de ses missions.
  Tous les aspects de l'activité de l'équipe sont concernés et doivent être adaptés pour être soutenables : l'organisation du travail de l'équipe, **la charge et la répartition du travail, les processus, le suivi et le pilotage de l'activité, l'animation du collectif, la communication et la circulation de l'information, la santé et les conditions de travail de tous (encadrant et agents),** ou encore les relations managériales.
  Ceci constitue parfois un changement culturel important qui implique que l'organisation et le collectif de travail soient accompagnés, notamment par la

sensibilisation et la formation professionnelle. Une attention particulière sera portée aux encadrants en situation de travail complexe : primo-arrivants, télétravailleurs, responsables d'équipes fonctionnant en mode mixte (présentiel-distanciel) etc. Un accompagnement spécifique pourra leur être proposé.

7. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail

- La formation à l'impact du télétravail des encadrants et des agents télétravailleurs et non télétravailleurs doit être garantie.

Les agents publics exerçant leurs activités en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Les agents publics en télétravail de manière régulière bénéficient d'une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, etc.) ainsi que d'un accompagnement à la conduite des relations professionnelles et leurs modalités d'exercice en télétravail.

La mise en place de dispositifs d'accompagnement des collectifs de travail est encouragée.

- La désignation d'un référent dédié peut contribuer au succès pour le déploiement du télétravail. Son rôle est d'apporter des réponses aux questions juridiques et pratiques des encadrants, et des agents et un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations de travail.

Un ou plusieurs référents télétravail peuvent être mobilisés en fonction de la taille de l'administration et de son organisation géographique.

Le référent est le destinataire régulier des informations portant sur l'évolution des pratiques en matière de télétravail, ainsi que, dans une logique de mutualisation, des outils d'accompagnement élaborés par les différents acteurs (modèles de convention ou de charte, référentiels, FAQ…) en vue d'en assurer la diffusion.
Il peut également être en charge, en lien avec les directions du numérique quand elles existent, du pilotage et de la mise en œuvre de la politique de formation, de la même manière qu'un référent métier.
Le référent télétravail pourra également accompagner les agents et les encadrants après la mise en œuvre du télétravail.
Le référent est compétent pour intervenir aussi bien en amont qu'en aval du déploiement du télétravail.
Il dispose d'une lettre de mission présentant son rôle et son périmètre d'action.

Le mode de désignation, son rôle et ses moyens seront définis dans le cadre du dialogue social de proximité.

- La mise en place de réseaux de pairs peut faciliter l'appropriation de l'organisation du travail en télétravail par chaque personnel encadrant et agent.

8. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle

Dans le cadre de la politique mise en œuvre en application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité.

Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.

Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site. Tous et toutes travaillent et doivent être traités de façon identique (répartition de la charge de travail, moyens et équipements mis à disposition, missions et responsabilités confiées, traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.).

Toute transformation organisationnelle est susceptible d'avoir des conséquences sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est donc important, en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, de veiller à ce que les modalités de télétravail, participent à la lutte contre les inégalités, en effectuant un suivi régulier des indicateurs.

- ➔ **Attention ici à ne pas sombrer dans les stéréotypes.** Pour SUD, le télétravail n'est pas un moyen d'émancipation féminine, cela s'avère même plutôt le contraire.
- ➔ En effet, **confinement ou pas, le télétravail est hyper féminisé et a tendance à augmenter toujours plus la charge mentale des femmes**, qui sont à la maison donc peuvent bien cuisiner, faire tourner la machine à laver, amener le petit dernier chez le docteur, faire les courses en ligne, etc… **Les chiffres régionaux ne dérogent pas aux statistiques genrées du télétravail… La « flexibilité » du télétravail a les mêmes effets pervers que les horaires flexibles.**
- ➔ Références : http://theconversation.com/pour-les-femmes-la-flexibilite-des-horaires-de-travail-se-paye-au-prix-fort-143702
- ➔ http://www.capital.fr/votre-carriere/quand-le-teletravail-accroit-la-charge-mentale-des-femmes-1398231
- ➔ http://www.journaldesfemmes.fr/societe/agir/2725293-charge-mentale-femmes-meres-famille-teletravail/
- ➔ et toujours l'excellente Emma, à partager sans aucune modération : http://emmaclit.com/2020/07/20/il-suffira-dune-crise/
- ➔ **Sur ce sujet, comme sur d'autres, SUD demande la mise en place d'un observatoire genré ! ce qu'une région exemplaire ferait, n'est-ce pas ?**

La prévention des violences sexistes et sexuelles telle qu'elle est inscrite dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommesdans la fonction publique, doit être pleinement prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail

Le télétravail peut favoriser la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure articulation des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants…).

- ➔ **Il n'y a pas beaucoup d'arguments sur ce sujet… dont on peut sérieusement douter… d'où sans doute le côté peu développé du paragraphe…**

L'analyse précise des activités télétravaillables peut permettre d'ouvrir l'accès au télétravail pour certains métiers jusque-là a priori non télétravaillables. Une vigilance particulière est à apporter quant à l'inclusion numérique, pour tous les agents et notamment pour les primo télétravailleurs, récemment dotés d'équipements numériques mobiles.

9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail

Les signataires s'accordent à reconnaître que la négociation ouverte sur le télétravail dans la fonction publique constitue une opportunité pour **donner un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail.**

L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent. D'une part, il satisfait aux impératifs de simplicité, de lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs. D'autre part, il traduit également la recherche d'une indemnisation équilibrée des différentes formes du télétravail dans la fonction publique.

Il est mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.

S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

➔ **Ne doutons pas sur ce sujet que notre collectivité exemplaire sera la première à mettre en place cette indemnité, car notre Présidente est présidente de l'ARF, signataire de cet accord et qu'il semble que nous devions donner l'exemple à toute la France et au-delà…**

➔ **Mise à jour décembre 2023 : notre collectivité exemplaire n'a toujours pas instauré cette indemnité, même quand elle rend le télétravail obligatoire !**

➔ **C'est par ailleurs une demande récurrente des organisations syndicales régionales, catégoriquement refusée**

Enfin, l'indemnisation forfaitaire présentée *infra* n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux.

L'indemnité sera de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 € annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme trimestriel.

➔ **Cette indemnité n'est donc pas imposable et est versée à partie d'une seule journée, y compris en cas de télétravail imposé.**

➔ Comme l'a souligné Solidaires lors des échanges nationaux, **les montants affichés ne sont pas suffisants** mais c'est bien évidemment toujours mieux que rien…

Un décret et un arrêté seront pris en application des dispositions du présent accord pour application de ces dispositions au 1er septembre 2021.

10. La prise en compte des agents en situations particulières

Le télétravail était déjà identifié avant la crise comme un **levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents (**voir en ce sens la modification apportée au décret télétravail en 2019 pour les agents en situation de handicap). De manière plus générale, le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison.

➔ **C'est aussi et avant tout un moyen de faire travailler des personnes qui auraient sinon été placées en arrêt maladie.**

Pour les agents en situation particulière, le télétravail ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant), les signataires du présent accord rappelant leur attachement aux dispositifs statutaires.

➔ SUD rappelle que dans ce cas il n'y a pas d'obligation, et que **si votre médecin vous place en arrêt de travail, vous avez tout intérêt de suivre l'avis médical** car de nombreuses situations ne sont pas compatibles avec le télétravail. **Le télétravail reste du travail**, qui peut être stressant, fatigant et peu compatible avec le repos réparateur nécessaire à votre état de santé.

S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016 prévoit déjà qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. Les signataires de l'accord conviennent que l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.

➔ Là encore, si les médecins estiment que la future maman doit se reposer, il semble indispensable d'opter pour l'arrêt de travail…

S'agissant des proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, les signataires reconnaissent que le télétravail peut constituer une mesure de prévention primaire, qu'il est de nature à favoriser le maintien en emploi et qu'il permet également à l'employeur de garantir plus facilement la continuité du service public dont il a la charge.

➔ Si cela peut paraître louable au premier abord, ces dispositifs sont aussi mis en place car il y a un **manque cruel de places et de moyens dans les établissements spécialisés.**

- ➔ La question se pose aussi de la qualité de l'aide apportée par quelqu'un qui passe 8h par jour 5 jours par semaine devant un écran d'ordinateur : **sera-t-il en capacité d'effectuer une aide qui répondra aux besoins de la personne aidée?**
- ➔ Les proches aidants sont le plus souvent des **femmes. Cela pose encore question sur la place de la femme dans notre société, et sur les effets pervers que peuvent avoir ce type de dispositifs pour leur émancipation ?**

C'est pourquoi, à la demande de l'agent concerné, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016. Cette autorisation a une durée de trois mois, renouvelable.

- ➔ Là encore**, il y a une différence de traitement entre télétravailleur.euse.s et non télétravailleur.euse.s, et à la Région, cela pose questions car ce sont celles et ceux qui subissent les conditions de travail les plus dures et qui sont les moins rémunéré.e.s qui ont aussi du mal à régler les factures de prise en charge de leurs proches par des structures adaptées…**
- ➔ **SUD s'inquiète de cette différenciation toujours plus importante entre catégorise d'agent.e.s**, on risque fort de voir se mettre en place chaque jour un peu plus un univers de travail régional à deux vitesses…

Ces deux évolutions supposent une modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 qui sera présentée au CCFP avant la fin de l'année 2021.

Par ailleurs, les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage.

11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD[3] et des prescriptions de la CNIL[4], les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles. L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité.

La réglementation veut que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même, quel que soit l'équipement utilisé et le lieu de travail. L'employeur reste responsable de la sécurité des données personnelles traitées par les agents à titre professionnel, y compris lorsqu'elles sont stockées sur des terminaux dont il n'a pas la maîtrise physique ou juridique mais dont il a autorisé l'utilisation pour accéder aux ressources informatiques professionnelles. Si l'employeur est libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel confié à l'agent qui sont présumées avoir un caractère professionnel, ce n'est pas le cas pour les données figurant sur l'équipement personnel de ses agents.

L'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées à son agent. **Néanmoins, les dispositifs de contrôle mis en œuvre doivent être strictement proportionnés à l'objectif poursuivi, être justifiés par la nature des missions et ne pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des agents, particulièrement le droit au respect de leur vie privée.** La mise en place de ces dispositifs nécessite une consultation préalable des instances compétentes et une information préalable précise des agents concernés sur les modalités de contrôle qui sont utilisées. Ces éventuels dispositifs doivent être portés au registre des traitements.

- ➔ **En dehors du contrôle du temps de travail via le logiciel, il n'y a pas à notre connaissance de moyens de contrôle de votre activité en télétravail mis en place par la collectivité.**

➔ **SUD restera vigilant sur ce sujet qui peut très vite être glissant…**

12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques des missions de service public, permettant de concilier efficacement la continuité du service et les intérêts des agents.

Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail dans son service en établissant des règles internes de mise en œuvre, il saisit pour avis les instances consultatives et dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.
Les agents ont les mêmes droits en matière syndicale qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux où ils sont affectés.

[3] Règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=FR. Notamment les articles 5, 13, 15, 35, 80 et 88.
[4] CNIL : « Télétravail : les règles et les bonnes pratiques à suivre » : https://www.cnil.fr/fr/teletravail-les-regles- et-les-bonnes-pratiques-suivre

Pour assurer l'effectivité de ces droits, il incombe à l'employeur de s'assurer que les représentants des personnels, lorsqu'ils sont en télétravail, ont accès aux mêmes moyens de communication que s'ils étaient sur site (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple).

Il lui revient également de mettre à disposition des outils d'audioconférence ou de visioconférence permettant l'organisation des heures mensuelles d'information à distance dont l'accès est réservé aux membres du personnel appartenant au service au sein duquel la réunion est organisée.

➔ **SUD demandera à ce que ces éléments soient discutés dans le cadre de la révision des moyens syndicaux**, car nos collègues des lycées ne sont pas équipés par la collectivité alors que de nombreuses instances sont dématérialisées.

S'agissant des heures mensuelles d'information organisées par les organisations syndicales représentatives, une concertation sera ouverte pour permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre leur droit à tenir, le cas échéant**, ces réunions à distance** grâce à une évolution du cadre réglementaire prévu à l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

➔ Nous pouvons donc bien organiser des heures d'information en visio conférence et sur temps de travail.

Conformément au point 1 du présent accord relatif à la réversibilité, un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. Un agent peut ainsi revenir en présentiel pour pouvoir assister à une heure mensuelle d'information ou une instance.

➔ Dans le même esprit, un membre d'une organisation syndicale qui doit venir en présentiel pour une réunion de son organisation ou avec la collectivité doit pouvoir récupérer sa journée de télétravail.

➔ Le télétravail est dans les faits un frein à l'activité syndicale, via l'autocensure des collègues eux-mêmes, mais aussi via les encadrant.e.s qui tentent de garder des moments de travail présentiel et collectif et qui rechignent à autoriser nos collègues à utiliser leurs autorisations d'absence syndicales. **Nous attendons des RH une réelle implication afin que le télétravail ne soit pas un frein à notre activité, qui reste, pour celles et ceux qui en doutent encore, du travail.**

Par ailleurs, les signataires s'accordent sur la diffusion de préconisations via un guide pour garantir un dialogue social de qualité dans une organisation de travail à distance.

13. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Le cadre réglementaire fonde le recours au télétravail sur une demande volontaire del'agent et l'accord de sa hiérarchie.

Les signataires conviennent qu'il est nécessaire de sécuriser et mieux encadrer le recours au télétravail contraint en cas de circonstances exceptionnelles. **Il s'agit d'une organisation différente du travail rendue nécessaire en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.**

- ➔ Cette phrase met en exergue **le cadre légal très incertain qui a été utilisé pour imposer un télétravail intégral depuis mars 2020… notamment pour des missions déclarées par la suite « non télétravaillables »**
- ➔ Hors état d'urgence sanitaire, il était en effet délicat de s'opposer à un retour sur site pour les agent.e.s qui ne voulaient plus télétravailler, car, et SUD s'est battu avec le DGS sur le sujet, **le télétravail reposait jusqu'ici intégralement sur le volontariat et que rien n'était prévu légalement pour imposer le télétravail.**

Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu.

Ces modalités exceptionnelles doivent également être intégrées aux plans de continuité d'activité, là aussi dans le cadre du dialogue social de proximité.

- ➔ **Il devient indispensable que notre belle collectivité consulte ses organisations syndicales via les instances dédiées pour échanger sur ces fameux plans de continuité, dont nous n'avons pas disposés, malgré nos demandes…**

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

- ➔ **Dans le règlement régional actuel, sont identifiées comme situations exceptionnelles : le confinement, les intempéries ou encore une catastrophe industrielle…** SUD avait réussi à faire enlever une modalité illégale du projet RH, modalité qui devient ici légale et gageons que ce sera celle qui sera mise le plus vite en place par notre présidence exemplaire…
- ➔ A noter que jusqu'ici, nous arrivions encore à obtenir que quelques journées de congés exceptionnels soient accordées aux collègues victimes de ces éléments. **C'est donc une perte, et encore une fois une inégalité de traitement entre agent.e.s, entre celles et ceux qui devront se déplacer, et celles et ceux qui pourront rester à domicile…**
- ➔ On peut s'interroger sur les agent.e.s qui seront concerné.e.s par cette obligation ?
- ➔ A noter que les grèves des transports ne sont pas listées, car ce serait une atteinte indirecte au droit de grève.

14. Ouverture de négociations par les employeurs publics

Les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, **à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera le présent accord.**

Les parties pourront conserver les accords existants conformes au présent accord, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases.

Concernant la fonction publique de l'Etat, cela signifie que :

- soit l'accord ministériel déjà signé est conforme à l'accord inter-fonctions publiques et il peut continuer à s'appliquer tel quel ;
- soit l'accord ministériel comporte des dispositions contraires et dans ce caselles tomberont d'office à la date de l'accord signé ;
- soit l'accord ministériel est incomplet et les signataires seront fortement incitésà rouvrir la négociation des sujets absents.

15. Suivi de l'accord

15.1. Mesures réglementaires nécessaires à l'application de l'accord

Les évolutions réglementaires induites par le présent accord seront prises dans le délaide 6 mois suivant sa signature.

15.2. Comité de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord, constitué des signataires au niveau national et au titre des trois versants de la fonction publique. Le comité de suivi peut en tant que debesoin s'entourer de personnalités qualifiées pour conduire ses travaux.

Il se réunit au moins une fois par an.
Il aura notamment pour rôle de suivre l'avancement des mesures de l'accord. Il aura également pour mission d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur le fonctionnement des administrations, ainsi qued'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

La DGAFP et les signataires du présent accord pourront proposer que des experts (parexemple médecin du travail, psychologue, juriste, sociologue du travail), interviennentdans le comité de suivi.

Ces experts pourront utilement éclairer les signataires sur les évolutions constatées dans leur champ de compétence sur les différents sujets mentionnés dans l'accord, en particulier en matière de prévention.

16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à ladate de révision ou de dénonciation.

***

Fait à Paris, le 13 juillet 2021

A lire et à méditer, cette invitation à construire des collectifs post covid pour obtenir, dans un premier temps, la réduction du temps de travail :

http://travailleraufutur.fr/ceux-qui-prefereraient-ne-pas-travailler/

Syndicat Sud Collectivité Territoriale Région Occitanie

N'hésitez pas à nous contacter et à nous rejoindre:

Montpellier : 06 85 69 18 81 / 04 67 22 86 19

Toulouse : 07 85 01 77 13 / 05 61 39 67 99

Mails : sudct.occitanie@laposte.net
syndicat-sudct@laregion.fr

www.sudct-regionoccitanie.org



Communiqué
13 juillet 2021

ACCORD TELETRAVAIL : OUI MAIS DE NOMBREUSES RESERVES.

Signature de l'accord Télétravail du 13 juillet 2021

Déclaration de Solidaires Fonction Publique

Madame la ministre,

Solidaires Fonction Publique signe l'accord Télétravail proposé aujourd'hui. Cet accord présente quelques avancées par rapport à sa version initiale, la plus notable étant le montant revu à la hausse de l'indemnité de télétravail, même si pour Solidaires, cela reste insuffisant. Signature donc mais assortie d'un certain nombre de réserves.

Sur la forme tout d'abord :
Comme Solidaires l'avait dénoncé dès le départ, les conditions de cette négociation n'ont pas été des meilleures. Il a ainsi fallu négocier en moins de deux mois un accord sur un des sujets parmi les plus importants dans la période pour une grande partie des agent-es publics.
Ce calendrier resserré a impliqué une charge de travail très forte pour les représentant-es que nous sommes mais également pour les agent-es de la DGAFP. Contraintes si fortes que vous n'avez pu respecter les délais de transmission des documents de travail pourtant validés dans l'accord de méthode qu'une seule fois.
Solidaires souhaite donc exprimer son mécontentement par rapport à ces conditions de dialogue social dégradées, qui réduisent aussi le temps consacré à la réflexion démocratique au sein même des organisations syndicales représentatives du personnel. Les agent-es publics et leurs conditions de travail valent mieux que cela.

Sur le fond :
Cet accord n'entraîne pas de recul particulier pour les agent-es.

Cependant il n'accorde pas pour Solidaires autant que cette négociation aurait pu apporter. Cet accord contient beaucoup de bonnes intentions. Mais au final peu de choses clairement détaillées, impliquant un engagement juridique affirmé et précis.
Vous souhaitez laisser la place aux négociations locales. Solidaires Fonction Publique pense qu'un minimum de spécifications notamment sur la fourniture du matériel et des consommables aurait été nécessaire.

L'accord prévoit la déconnexion des agents-es, mais malheureusement, rien n'est prévu en termes de mesures contraignantes en ce sens. Là aussi vous souhaitez laisser la place à la négociation locale. Solidaires Fonction Publique le déplore la aussi.

Solidaires aurait par ailleurs souhaité que le télétravail en période exceptionnelle soit mieux explicité, circonscrit et que les conditions s'y afférant soient plus détaillées. Les marges de manœuvre restent très larges et il nous faudra être particulièrement vigilant-es à ce que des dérapages n'interviennent pas.

Solidaires
Fonction Publique

Réunion de signature de l'accord Télétravail du 13 juillet 2021

Les 9 organisations syndicales de la fonction publique -dont Solidaires Fonction publique- ont unanimement signé le 13 juillet l'accord sur le Télétravail dans la fonction publique. Les organisations de Solidaires inscrites dans le champ de la fonction publique se sont en effet prononcées favorablement à la signature à la majorité qualifiée des deux tiers, le quorum étant atteint. Solidaires, ainsi que plusieurs autres organisations syndicales a souligné que les négociations relatives au protocole ont eu lieu dans un temps très contraint et que le délai de signature de l'accord (13 jours) était bien trop bref pour un plein respect de la démocratie interne aux organisations. La ministre a convenu que les processus interne de décision devaient être pris en compte. Nous lui rappellerons pour le prochain protocole en cours de discussion (PSC)...

Premier accord signé depuis l'ordonnance Négociations Collectives dans la fonction publique du 17 février 2021, il constitue un accord cadre, socle minimal qui s'applique dans les trois versants de la fonction publique s'est félicitée la ministre, et donne lieu dès maintenant à des négociations ouvertes au plan local par les employeurs publics des trois versants. Solidaires a insisté sur le fait que nous seront vigilants quant à la bonne application du principe de faveur affirmé dans l'ordonnance Négociations collectives.

Solidaires a insisté sur le fait qu'il ne s'agit pas pour nous de faire la promotion du Télétravail comme mode d'organisation mais d'apporter un socle de garanties aux agents dans ce cadre.

Les décrets FPE et FPH de mise en œuvre de l'indemnité pour frais de télétravail (plafond de 220 euros brut désocialisés sans période de carence) vont donc sortir pour application au 1er septembre. Bémol quand même concernant la FPT : la mise en œuvre de cette indemnité de frais de télétravail est soumise au principe de libre administration des collectivités locales.

Second point positif de l'accord: le droit à déconnexion est affirmé. Il est à regretter cependant qu'aucune mesure contraignante ne soit prévue.

Ces deux points constituent néanmoins des avancées par rapport au décret du 11 février 2016 sur le télétravail dans la fonction publique et, **désormais, l'accord Télétravail du 13 juillet 2021 s'applique de plein droit.**