

Négociation sur le travail dans la Fonction publique où en est-on ?

Dès le mois d'avril 2020, la CFDT a demandé l'ouverture d'une négociation sur le télétravail et l'organisation du travail dans la Fonction publique.

Pour la CFDT, ces deux éléments sont indissociables : le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui implique l'ensemble du collectif de travail, pas seulement celles et ceux qui l'exercent. Sa mise en œuvre ne doit pas faire oublier la nécessité de repenser l'organisation du travail pour l'ensemble des agents, qu'ils télétravaillent ou non.

La CFDT a activement porté ses demandes tout au long de cette négociation, obtenant un peu plus à chaque nouvelle version de l'accord proposée par l'administration.

Ainsi, depuis mi-avril, la CFDT a demandé et obtenu :

- L'accord-cadre porte sur les 3 versants de la Fonction publique (État, territorial et hospitalier). Il sera ensuite décliné dans des négociations de proximité pour chacun des versants.
- L'inscription du droit à déconnexion dans l'accord-cadre.
- L'affirmation des principes du télétravail dans l'accord-cadre :
 - Volontariat de l'agent
 - Éligibilité au télétravail en fonction des activités et non des métiers ou des postes occupés
 - Réversibilité (l'agent peut mettre fin au télétravail à sa demande).
- La distinction entre télétravail en période normale et travail à distance contraint dans des circonstances exceptionnelles.
- La distinction de la fourniture de l'équipement par l'employeur (ordinateur, téléphone etc.) et de l'indemnisation des coûts engendrés par le télétravail (abonnement internet, chauffage, etc.).
- La mise en œuvre du télétravail et du travail à distance contraint dans le cadre du dialogue social.
- La prise en compte de l'ensemble du collectif de travail dans l'organisation du travail.
- L'accompagnement des cadres de proximité dans la gestion de situations complexes (cadres débutants, télétravailleurs, équipes en présentiel et distanciel...).



Les revendications de la CFDT sur l'indemnisation du télétravail :

Le sujet de l'indemnisation sera traité lors de la réunion du 1^{er} juillet.

Pour la CFDT, le télétravail ne doit pas être un coût pour l'agent et le montant de l'indemnisation doit venir compenser les dépenses qu'il engage.

Ce que propose l'administration	Ce que défend la CFDT...	... et pourquoi
Une indemnisation plafonnée à 10€ par mois, quel que soit le nombre de jours télétravaillés	2,5€ par jour télétravaillé, sans plafond inférieur à 20€ par mois	Pour être juste, L'indemnisation du télétravail doit être proportionnelle au nombre de jours télétravaillés
Un seuil de déclenchement de l'indemnisation fixé à 35 jours par an	La suppression du seuil de déclenchement	Un seuil de déclenchement, c'est-à-dire un nombre de jours en deçà duquel le télétravailleur n'est pas indemnisé, pénaliserait ceux qui télétravaillent peu, alors que leurs dépenses sont réelles
Versement annuel des indemnités	Versement trimestriel	Le versement de l'indemnisation doit compenser les dépenses le plus rapidement possible
	L'inscription dans l'accord de l'obligation d'indemnisation, pour les trois versants	L'accord-cadre doit être engageant, et contenir les mêmes droits pour tous les agents
	Prévision dans l'accord-cadre de la réévaluation du montant et des modalités de l'indemnisation dans un sens favorable aux agents en cas de télétravail contraint dans des circonstances exceptionnelles	Les agents contraints de travailler à leur domicile sont amenés à engager des frais supplémentaires imprévus et incontournables qui peuvent nécessiter une prise en charge particulière
	l'indemnisation du télétravail dans les tiers lieux, en particulier dès lors que les agents n'y ont pas accès gratuitement et/ou ne bénéficient pas de subventions de l'employeur aux frais de repas (ticket restaurant ou restaurant administratif)	Le télétravail ne doit pas constituer un coût, y compris lorsque le lieu du télétravail est distinct du domicile de l'agent





Très active dans cette négociation « Télétravail » qu'elle a revendiquée, la CFDT porte des revendications concrètes pour une organisation du travail plus juste et transparente, pour la prise en compte des attentes et de la parole des travailleurs.

Suite et fin de la négociation

1^{er} juillet : séance consacrée à l'indemnisation

8 juillet : les dix fédérations qui composent la CFDT Fonction publique se réunissent. La décision de signer ou non l'accord sera prise au plus tard le lundi 12 juillet.

Mi-juillet : signature de l'accord.

Conformément aux nouvelles règles de la négociation dans la Fonction publique :

- Soit l'accord est majoritaire et il s'appliquera.
- Soit l'accord n'est pas majoritaire et il ne s'appliquera pas.

