

Accord de méthode sur la négociation d'un accord concernant le télétravail dans la fonction publique

Entre

La Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

Et

La Confédération Générale du Travail Fonction Publique
L'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
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
L'Assemblée des Départements de France
Régions de France

La Fédération Hospitalière de France

❖ Préambule

La crise sanitaire a contraint l'ensemble des acteurs publics à recourir de manière massive au télétravail, et à des pratiques inédites de télétravail et de travail à distance. Cette situation a révélé les freins au bon déploiement de cette forme d'organisation du travail, ses conséquences sur les situations de travail des agents ainsi que des expériences positives à capitaliser et enrichir.

Il convient de tirer les enseignements de cette période et de tenir compte de ses effets sur les collectifs de travail, les agents, leur santé au travail et leur vie personnelle.

Ces enseignements ont commencé à être documentés, notamment dans le cadre de la consultation réalisée par l'Anact et de l'enquête de la DGAFP auprès des directions des ressources humaines des ministères, qui ont toutes deux été présentées lors du conseil commun de la fonction publique du 25 juin 2020 et dans le cadre du retour d'expérience réalisé sous l'égide de la DGAFP, la DITP et la DINUM qui a été présenté lors du groupe de travail du 1er octobre 2020.

Ces travaux et d'autres parus sur cette question contribuent à faire évoluer les conditions de mise en œuvre du télétravail pour qu'il trouve sa place de façon positive, dans le cadre d'une organisation du travail adaptée, au bénéfice des agents et des usagers, du collectif de travail et des missions de service public.

La ministre de la transformation et de la fonction publiques souhaite négocier un accord ambitieux sur le télétravail dans la fonction publique, de nature à rappeler les responsabilités et la nécessaire exemplarité des employeurs publics.

Cet accord concernera les situations de télétravail à domicile et sur site distant. Le volontariat et la réversibilité sont des principes fondamentaux de mise en œuvre du télétravail.

La négociation sera abordée dans une approche large, qui permettra de prendre en compte l'ensemble des réflexions induites par le télétravail, tant pour l'agent lui-même que pour le collectif de travail dont il relève. Elle sera aussi l'occasion d'incarner les avancées offertes par le projet d'ordonnance relative à la négociation collective dans la fonction publique.

L'accord constituera un socle ambitieux pour les négociations futures qui devront s'inscrire dans ce cadre. Les parties pourront conserver leurs accords s'ils sont mieux-disant ou au moins équivalents aux dispositions négociées, les renégocier le cas échéant ou entamer des négociations 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 cas elles tomberont d'office à la date d'effet de l'accord signé ;
- soit l'accord ministériel est incomplet et les signataires seront fortement incités à rouvrir la négociation des sujets absents.

Dans le cas où les parties à l'accord concluraient que des évolutions sont nécessaires, l'accord comportera des engagements de modification de textes réglementaires dont le décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail dans la fonction publique.

❖ Article 1 – Objet

L'accord précisera ce qui peut être attendu du télétravail dans la fonction publique au regard des attentes, des enjeux et des risques à prendre en compte, du respect des principes applicables en matière de conditions et de temps de travail, des évolutions des pratiques managériales et professionnelles des agents, mais aussi des conséquences sur l'organisation collective du travail, des modalités d'accompagnement des services et des managers et des agents, des modalités du recours au télétravail en période de circonstances exceptionnelles. L'un des enjeux de cette négociation est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public.

Dans cette perspective, l'accord aura pour objectif de fixer le cadre permettant d'améliorer la mise en œuvre du télétravail.

❖ Article 2 - Composition de l'instance de négociation

Les groupes de travail seront constitués, avec un souci de continuité, de représentants de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, des représentants des employeurs de l'Etat, des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers et de représentants des organisations syndicales représentatives au sein du conseil commun de la fonction publique.

Dans le cadre de la relation partenariale qui la lie à la DGAFP, l'Anact pourra intervenir à titre d'expert dans le processus de négociation, ainsi que tout autre expert (par exemple médecin du travail, psychologue, juriste, sociologue du travail) proposé par les organisations syndicales représentatives au sein du CCFP.

❖ Article 3 - Modalités de la négociation

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique constitue le cadre de la négociation, notamment ses dispositions relatives aux accords majoritaires et au comité de suivi.

Les travaux pourront se dérouler sous toutes les formes auxquelles les partenaires jugeront utile de recourir. Le format des groupes de travail pléniers sera privilégié. Les documents de travail seront communiqués au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, avec les mentions de confidentialité requises, auxquelles les participants sont tenus. Un compte rendu (ou un document consolidé issu des échanges le cas échéant, comme cela a été fait pour le présent accord de méthode) sera réalisé.

L'appui de l'Anact permettra de bénéficier du travail de capitalisation qu'elle a construit par l'analyse transversale de 50 accords télétravail et ses expériences de terrain synthétisés dans le document de synthèse « 10 recommandations pour

« négocier un accord ou élaborer une charte ». Elle communiquera également les résultats « volet fonction publique » de l'enquête en ligne sur le télétravail – 2ème campagne (en cours).

❖ Article 4 - Calendrier et thèmes de la négociation

L'objectif est d'aboutir à un accord dès cet été

- Le 15 avril, la ministre de la transformation et de la fonction publiques a ouvert la négociation. Cette réunion a été consacrée à l'examen du projet d'accord de méthode.
- Un autre groupe de travail, le 7 mai, sera dédié à la finalisation de l'accord de méthode et à la présentation des travaux de l'ANACT.
- Deux groupes de travail consacrés à la préparation de l'accord se tiendront le 20 mai et le 8 juin.
- Une troisième réunion se tiendra fin juin avant la finalisation de l'accord.

Les organisations syndicales disposeront d'un délai raisonnable entre la finalisation de l'accord et la signature de celui-ci.

Sans être exhaustive, la liste des thématiques sur laquelle portera la négociation est la suivante :

- La définition, le sens et la place du télétravail dans la fonction publique
- L'accès au télétravail, le matériel et le développement des tiers-lieux
- La bonne articulation du télétravail avec la qualité de vie et les conditions de travail, la prévention des risques pour la santé et la protection des agents, et les accidents de travail liés au télétravail
- Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion
- L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales
- L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle
- La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail
- Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail
- La prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières
- La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles
- L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical
- Le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise

❖ Article 5 – Ressources documentaires

Les références de ressources documentaires utiles à la négociation d'un accord concernant le télétravail dans la fonction publique sont annexées au présent accord de méthode.

❖ Article 6 – Entrée en vigueur de l'accord de méthode

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au terme de la négociation d'un accord concernant le télétravail dans les trois versants la fonction publique.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication.

❖ Article 7 – Révision de l'accord de méthode

Les parties signataires conviennent, notamment en cas de modification du cadre juridique applicable impactant les dispositions du présent accord de méthode, de se réunir pour déterminer et négocier les adaptations nécessaires et utiles.

Fait en (...) exemplaires, à Paris, le 11 mai 2021

La Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

Pour les employeurs territoriaux :

- L'Association des Maires de France

- L'Assemblée des Départements de France

- Régions de France

Pour les employeurs hospitaliers : la Fédération Hospitalière de France

Pour les organisations syndicales

Ressources documentaires

Références réglementaires :

[Décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#)

Études sur le télétravail :

- [DGAFP : Bilan du déploiement du télétravail \(décembre 2018\)](#)
- [Quels sont les salariés concernés par le télétravail](#) – Dares Analyses – Novembre 2019
- [Conclusions du projet de dialogue social européen](#) : « Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : opportunités et risques liés à la numérisation »
- Consultation réalisée par l'Anact et enquête de la DGAFP réalisée auprès des directions des ressources humaines des ministères, toutes deux présentées lors du conseil commun de la fonction publique du 25 juin 2020
- Retour d'expérience réalisé sous l'égide de la DGAFP, la DITP et la DINUM et présenté lors du groupe de travail du 1er octobre 2020
- Les pratiques et accords relatifs au télétravail dans le secteur privé et dans les administrations à l'international – DGAFP, février 2021

Guides d'accompagnement :

- [Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique \(mai 2016 – En cours d'actualisation\)](#)
- [Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes](#) – Guide DGAFP DITP

Outils disponibles :

- Anact : [Le kit pour associer télétravail et QVT](#)