



Télétravail : un projet de circulaire inacceptable

Après 3 ans d'attente, les agents ne peuvent plus attendre

L'administration a réuni les organisations syndicales pour un groupe de travail ce mardi 20 juin et a proposé un texte de déclinaison locale de l'accord-cadre télétravail très en-deça des attentes des personnels. A vouloir réécrire tout ce qui est déjà défini et garanti par l'accord, ce projet de circulaire finit par être moins disant et témoigne d'une réelle réticence de l'administration face au télétravail. Pour la CGT :

- Il faut un texte à la hauteur des attentes des agents
- Il faut aller vite et le nouveau texte doit entrer en vigueur dès septembre

▪ Un texte qui pose problème dans son articulation avec l'accord national

A quoi bon réécrire en moins bien ce que l'accord national dit très bien ? Au vu des délais, la CGT a proposé à l'administration de repartir un texte plus sobre qui renverrait à la circulaire pour les principes et ne fixerait que ce qui doit différer des académies à savoir les modalités pratiques de mise en œuvre (principalement l'autorisation de télétravail : qui la délivre et comment + la répartition jours fixes / flottants + l'organisation des recours). Se concentrer seulement sur la partie « pratique » de déclinaison de l'accord national permettrait d'aller vite et d'être prêts au 7 juillet (prochain CSA). La CGT a donc transmis un contre-projet à l'administration dès le 20 juillet après-midi.

▪ Une rédaction « moins disante » qui témoigne d'une réelle réticence vis-à-vis du télétravail

Conformément au principe de faveur, la circulaire ne peut pas être moins disante que l'accord national. Or la rédaction de l'administration est en l'état inacceptable : à tous les paragraphes, l'administration veut restreindre le droit au télétravail. Autrement dit la réticence de l'administration à l'autonomie des agents via le télétravail transpire de tout ce texte.

Les principes généraux de l'accord cadre fixe quatre grands principes pour le déploiement du télétravail : volontariat / réversibilité, organisation collective du travail, égalité professionnelle femme / homme et droit opposable à la déconnexion. L'administration propose dans son projet de circulaire une réécriture des principes indigente et moins-disante :

- Dans les principes généraux sur le télétravail, l'administration se sent obligé d'écrire :
 - que l'autorisation de télétravail n'exclut pas le retour ponctuel sur site en fonction des nécessités de service. C'est vrai mais ça n'a rien à faire dans les principes généraux !
 - que l'agent doit être joignable par tout moyen pendant les plages de télétravail
 - que le télétravail ne se substitue pas à un congé maladie ou une garde d'enfant malade (on revient sur les débats que nous avons eu sur les autorisations dérogatoires de télétravail par le médecin de prévention qui vous rebutent tant !)

- Le développement sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est devenu une phrase laconique « il contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » alors que ce sont 3 paragraphes dans l'accord national
- Sur le droit à la déconnexion, c'est pire encore. Alors que c'est un des quatre principes généraux fixés par l'accord, il est relégué en article 2.4. Pire il est oublié de préciser que ce droit est « opposable » et ne sont pas cités pas les outils que doit explicitement déployer l'administration notamment l'envoi différé de messages.

Et nous pourrions multiplier les exemples...

Il n'est pas nécessaire de réécrire en moins bien ce que l'accord-cadre écrit parfaitement bien. Renvoyons pour les principes, la définition, les missions éligibles etc. à l'accord-cadre qui se suffit à lui-même !

▪ **La date d'application : une ligne rouge**

L'administration propose une application au 12 décembre 2023, soit 6 mois après la publication de l'accord national. Autrement dit presque en 2024. Les agents attendent depuis mai 2020 une déclinaison de la nouvelle réglementation après la mise à jour du décret de 2016. Il a fallu 2 ans à l'administration pour publier un accord national déclinant l'accord fonction publique du 13 juillet 2021. Les agents (et les services !) n'en peuvent plus d'attendre. Nous exigeons une application au 1^{er} septembre 2023 !

▪ **Des oublis importants préjudiciables aux agents qui rendent la circulaire moins disante**

De nombreuses avancées de l'accord national sont omises dans le projet de l'administration que vous avez omis et l'accord serait réellement moins disant si elles n'étaient pas réintroduites :

- Le délai de réponse aux demandes d'autorisation de télétravail ne saurait excéder un mois (article 9 de l'accord national)
- Recours : la CAP saisie rend son avis dans un délai de 3 mois maximum (article 11 de l'accord national)
- Résolution des désaccords : l'article 11 de l'accord national introduit une possibilité d'intermédiation avec l'avis du référent télétravail ou un examen collégial des demandes ayant fait l'objet d'un avis partiellement ou totalement défavorable, potentiellement avec l'appui d'un représentant du personnel. Ces médiations ont pour but de régler par un échange de proximité les conflits avant saisine de la CAP
- Suppression des justificatifs d'assurance et certificats de conformité électrique qui ne sont plus obligatoires
- L'exercice des droits syndicaux (article 19 de l'accord) n'est même pas mentionné
- L'accompagnement professionnel des collectifs de travail et la mise en place de référents télétravail prévus à l'article 15 de l'accord national est complètement passé sous silence !
- Rien sur la prévention des risques professionnels liés au télétravail : voir le titre V articles 16 (risques santé physique et mentale) et 18 (violences sexistes et sexuelles) notamment de l'accord national

L'administration propose de fixer le délai d'adaptation suite à mobilité pour exercer en télétravail à 3 mois sauf dérogation : l'accord national dit « 3 mois maximum ». Toujours la défiance vis-à-vis des agents !

▪ **Des ajouts défavorables aux agents : c'est toujours moins disant !**

Le projet de l'administration introduit des éléments qui ne figurent pas dans l'accord cadre, durcissent le droit et donc restreignent les droits des agents :

- Une notion de validation des lieux de télétravail alors que l'accord précise qu'ils sont simplement « déclarés » par l'agent (article 7 accord national)
- Une condition pour l'accès au télétravail qui n'existe pas dans l'accord national qui est celle de « possibilité pour le supérieur hiérarchique d'évaluer l'exécution des tâches inscrites dans

l'autorisation de télétravail » (et pourquoi pas un tableau de bord à renseigner chaque jour pour alourdir encore plus le travail...) : cette condition n'existe pas dans l'accord national

- Un délai de prévenance de deux mois pour l'agent qui veut mettre fin au télétravail : c'est complètement à l'encontre du principe de réversibilité ! Est-ce que l'administration anticipe la réduction des locaux et le fait que les agents n'auront plus d'espace pour venir travailler s'ils arrêtent de télétravailler ? Est-ce l'introduction du télétravail contraint ?

Ce n'est pas acceptable et là encore, ça rend le projet de circulaire moins disante.

▪ Des flous dans l'autorisation de télétravail

Là encore, l'accord national apporte une nouveauté que l'administration ne saisit pas explicitement. L'article 11 de l'accord précise ainsi qu'en administration centrale l'autorisation est délivrée par le directeur ou le chef de service. Ce n'est donc plus le SAAM qui instruit toutes les demandes ce qui devrait considérablement ralentir les délais. C'est sans doute une bonne nouvelle pour notre administration mais pourquoi ne pas l'écrire explicitement ?

▪ La mise en place d'une réflexion collective qui embouteille au lieu de fluidifier !

L'administration introduit une étape de réflexion collective avant les autorisations de télétravail et transforme un principe sain en usine à gaz. C'est sans doute cette étape nouvelle qui conduit à décaler l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions télétravail au mois de décembre. Oui il faut une réflexion collective autour de l'organisation du travail et ce n'est pas la CGT qui va dire le contraire, ayant toujours demandé à ce que l'on reconnaisse les collectifs de travail. Mais les collectifs de travail n'ont pas attendus la publication de la circulaire pour réfléchir sur les conséquences du télétravail sur la vie de leur bureau ou département largement transformés depuis 2020 et donc énoncer des règles de fonctionnement qui vont avec. Beaucoup de structures ont expérimenté des jours de présence partagée ou des modalités d'étalement des présences sur la semaine. Ce n'est pas la peine d'en faire un obstacle au déploiement du télétravail ni d'en faire une énorme étape annuelle !

▪ Une frilosité sur les jours flottants

La frilosité de l'administration vis-vis des jours flottants est incompréhensible. L'administration propose le schéma suivant ce qui revient à un nombre de jours flottant par mois absolument ridicule.

Nombre de jours fixes de télétravail	Nombre de jours de télétravail flottants prop administration	Nb de jours de télétravail flottants par mois version admin	Proposition CGT Nb de jours flottants	Nb de jours de télétravail flottants par mois version CGT
0	43	3.5	123	10.25
1	14	1.1	82	6.8
2	7	0.58	41	3.4
3	0	0	0	0

L'accord télétravail de l'administration centrale de Bercy ne fixe pas de plafond pour le nombre de jours flottants (article 2). Il en va de même pour l'accord administration centrale des ministères sociaux où les jours flottants peuvent aller jusqu'à 3 par semaine (article 2.2.1.1). A l'ANSES (agence pour la sécurité sanitaire), les jours sont directement exprimés en stock de jours par mois et non distingués entre réguliers et flottants (p. 3). Autrement dit la proposition de l'administration ne tient pas la route ! Les jours flottants correspondent fondamentalement à nos métiers : ils permettent de s'adapter aux contraintes fluctuantes de notre activité, au besoin d'être présent pour du travail collectif par moment ou pour assister à des réunions en cascade puis au besoin au contraire de temps de concentration approfondi pour produire des documents spécifiques. C'est la grande nouveauté du décret de 2020 : il est grand temps que nous les expérimentions réellement. Notre proposition est donc jusqu'à 3 jours de télétravail flottant par semaine soit un stock allant jusqu'à 123 jours par an si on compte 41 semaines de travail par an, à consommer dans la limite de 2 jours de présence sur site hebdomadaire.

Des étapes intermédiaires à 41 et 82 jours flottants peuvent aussi être attribués ou compléter les jours fixes.

▪ **OSCARE : il est temps d'en finir avec la déclaration des jours de télétravail dans le logiciel**

Le projet de circulaire ne mentionne pas que les jours de télétravail doivent être renseignés dans Oscare. Pour la CGT qui demande depuis la mise en place de cette déclaration l'arrêt de la déclaration dans Oscare, c'est une très bonne chose. La CGT avait demandé à l'administration qu'elle travaille avec la DAF et / ou le CBCM et la DGFIP pour alléger la déclaration des jours de télétravail en vue de la vérification du service fait (cf. pass navigo qui n'est plus revérifié chaque année alors que les sommes sont deux fois plus importantes !) ? A ce stade, nous n'avons aucune information sur le dossier alors que la contrainte de déclaration pour 2.8€ brut par jour payés avec retard pèse lourdement sur les agents.

* * *

Au final la CGT demande :

- Une rédaction qui respecte l'accord-cadre et les droits des agents
- Une rédaction qui reconnaisse l'expertise et l'engagement des agents et non transpire la défiance
- Une application au 1^{er} septembre 2023

L'enjeu est que les discussions aillent vite pour que la circulaire soit validée au CSA du 7 juillet. Pour la CGT, il est hors de question de « prendre un temps de concertation approfondi » alors que les pratiques ont évolué depuis 2020 et que les agents patientent depuis 3 ans pour la mise à jour de la circulaire télétravail. Pour permettre aux discussions d'aller vite, **la CGT a proposé une version complètement revue et amendée et largement simplifiée de la circulaire à l'administration** qui peut servir de base de discussion. Cette version intègre les revendications de la CGT sur les nombre de jours flottants et les délais de prévenance mais pour le reste elle renvoie à l'accord-cadre et se concentre sur les déclinaisons pratiques et modalités d'autorisation de télétravail.

A suivre !