

Télétravail

Un accord ministériel pour faciliter et encadrer !

Le 23 septembre dernier, en marge de la présentation de son projet de budget 2022, la ministre Barbara Pompili avait annoncé vouloir faciliter le développement du télétravail.

Suite à la signature le 13 juillet 2021 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique d'un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, une négociation s'est ouverte au sein de notre pôle ministériel pour une déclinaison mieux disante, aboutissant à un projet d'accord ministériel.

Si cet accord reste perfectible, la FSU a décidé de s'y associer et de le signer.

La cérémonie de signature a eu lieu hier, mercredi 23 février, avec la ministre Barbara Pompili.

La ministre s'est réjouie de l'accord unanime des organisations syndicales sur ce protocole d'accord sur le télétravail, l'un des premiers de la fonction publique d'Etat. Un accord qu'elle a qualifié comme l'un des plus avant-gardistes. Elle considère le télétravail comme une petite révolution dans l'organisation du travail, une évolution nécessaire répondant à une aspiration forte des agent.es, vecteur de progrès et d'attractivité, et contribuant à baisser notre empreinte carbone par la réduction des déplacements.

Dans son courrier adressé à la ministre le 28 janvier dernier, La FSU a salué le travail accompli lors de ces discussions et l'esprit d'ouverture qui a prévalu de part et d'autre, notamment dans le cadre d'une coordination intersyndicale. Elle remercie les équipes support de la DRH qui ont contribué à l'aboutissement de ce projet dans un calendrier serré : Pas moins de sept réunions ont été nécessaires (de mi-septembre à mi-janvier) pour stabiliser un projet d'accord ministériel.

La FSU a rappelé à la ministre ses points de vigilance forts

La FSU s'est bien inscrite dans cette négociation dans l'esprit de faciliter et encadrer la mise en œuvre du télétravail. Il est nécessaire de **dépasser les frilosités managériales** encore trop souvent constatées. En matière de management des équipes, **un saut qualitatif** important aux différents niveaux d'encadrement est **attendu** vers un véritable **management par la confiance**. Les moyens en termes de formation devront être engagés.

Pour faire du télétravail un mode d'organisation parmi d'autres, il nous faut **repenser les différentes modalités d'organisation du travail, sans n'exclure personne**. La FSU, qui a porté la revendication de la semaine de quatre jours durant les négociations, prend acte des discussions qui restent à mener sur ce point.

Soigner la cohésion du collectif de travail est un objectif partagé. A ce titre, la FSU sera attentive à ce que la **notion de présence ne soit pas dévoyée et que la notion d'obligation de présence soit une vraie source de plus-value**, permettant des temps de convivialité et des discussions collectives au sein des unités de travail et non relever du seul pouvoir discrétionnaire du responsable hiérarchique.

L'incursion du professionnel au sein de la sphère privée et le risque pour les agent.es de se laisser envahir nécessitent toute notre attention. La FSU acte l'engagement d'une **négociation** dans les semaines à venir **intégrant le droit à la déconnexion**. Mais pour faire du télétravail un vrai choix pour les agent.es, la possibilité d'une **offre large de tiers lieux** donnant toutes garanties sur le poste de travail **reste à construire**. La **possibilité d'une prise en charge financière** de tiers lieux proposés distinctement par un.e agent.e ne doit pas être qu'un vœu pieu inscrit dans l'accord.

La FSU prend bonne note des modalités de décompte du travail et sera vigilante à ce que la possibilité dérogatoire du recours au forfait soit effectivement limitée au temps d'installation des outils de décompte.

La FSU souligne l'attention particulière à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences intrafamiliales de cet accord. **Elle salue particulièrement la possibilité pour les agent.es en télétravail, victimes de violences sexistes et sexuelles à l'occasion de leurs fonctions, de pouvoir déposer une déclaration d'accident de travail et bénéficier de la protection fonctionnelle.**

Face à la ministre, au moment de la signature, la FSU a cependant fortement douté du volontarisme des responsables d'établissement publics à ouvrir de vraies négociations sur la base de cet accord ministériel. L'exemple récent de la déclinaison du protocole égalité professionnelle dans les établissements publics est là pour le démontre malheureusement !

En réponse, la ministre considère qu'il n'y a pas de zone de non droit ...

Pour que cet accord ministériel s'applique véritablement sur l'ensemble du périmètre ministériel, la ministre doit exiger de l'ensemble des directrices et directeurs d'établissement public d'engager sans délai une négociation dans une logique de mieux-disant.