

ACCORD TÉLÉTRAVAIL : DES GARANTIES COLLECTIVES RESTENT À GAGNER POUR LES CADRES

La CGT a signé l'accord télétravail dans la Fonction publique

Il s'agit d'un accord prescriptif qui conduira à des évolutions réglementaires, notamment du décret de 2016, dans le délai de 6 mois suivant sa signature, mais qui oblige aussi les employeurs publics à négocier des accords locaux.

Un accord socle qui comporte des éléments positifs pour les cadres territoriaux, réaffirmés ou gagnés au vu des revendications CGT

Si cet accord socle a l'avantage de constituer un cadre national de négociations qui se déclineront au sein du dialogue social de proximité avec obligation pour les employeurs publics de négocier un accord télétravail avant le 31 décembre 2021, l'UGICT-CGT Services publics est perplexe sur ce texte et sa portée et sur sa méthode d'élaboration, les négociations ayant été menées à marche forcée, laissant ainsi très peu de temps pour permettre une concertation large des syndiquées et syndiqués et encore moins des agents.

Parmi les principales avancées que l'on doit retrouver dans le futur décret :

- ▶ l'encadrement du télétravail afin de protéger le sens et les collectifs de travail, les postes sur sites
- ▶ le principe du droit à la déconnexion et du respect de la santé et de la vie personnelle des agents et des cadres territoriaux
- ▶ la clarification des circonstances exceptionnelles
- ▶ l'accès syndical aux messageries professionnelles

Mais c'est aussi un accord qui entérine une conception libérale du télétravail et qui renvoie notamment l'indemnisation forfaitaire, les impacts sur la santé et le droit effectif à la déconnexion à la négociation locale. Au nom de la libre administration des collectivités locales, l'indemnisation forfaitaire n'est pas garantie dans la Fonction publique territoriale contrairement aux versants État et Hospitalier. Son montant est renvoyé à la négociation locale ce qui risque de créer une situation d'inégalité de traitement entre les collectivités territoriales. Par ailleurs, un flou demeure quant aux modalités de mise en œuvre effective du droit à la déconnexion ou des obligations des employeurs quant à la prise en compte des risques spécifiques au télétravail dans les DUERP (documents uniques d'évaluation des risques professionnels).

Cet accord entérine également l'idéologie libérale du "new public management" qui instrumentalise le télétravail pour davantage d'individualisation et de flexibilité du travail, de précarisation subjective via la pratique permanente du changement et d'appauvrissement de l'identité professionnelle des cadres territoriaux et de leurs conditions de travail.

La Ministre fait également montre d'une bonne dose de mauvaise foi au sujet de l'impact du télétravail sur les enjeux environnementaux et la nécessité de signer partout des protocoles d'accords locaux avec des droits supérieurs aux dispositions minimales du décret de 2016.