

PAR BASTIEN SCORDIA

18 mai 2021, 13:36, mis à jour le 21 mai 2021, 08:40

Ce que contient le projet d'accord sur le télétravail dans la fonction publique

La première mouture de ce document, qu'*Acteurs publics* s'est procurée, sera présentée aux représentants du personnel et des employeurs, jeudi 20 mai. Le gouvernement souhaite une conclusion de cet accord d'ici à la trêve estivale.



Douze pages réparties en seize parties. Voilà ce que contient la première version du projet d'accord sur le télétravail dans la fonction publique, qu'*Acteurs publics* a pu consulter. Une version non définitive donc qui sera à l'ordre du jour d'un groupe de travail

organisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), jeudi 20 mai, avec les représentants du personnel et des employeurs.

Cette première mouture fait suite à la signature par les partenaires sociaux, le 11 mai, de l'*"accord de méthode"* proposé par le gouvernement et préalable aux négociations sur le projet d'accord aujourd'hui dévoilé. L'objectif de l'exécutif est toujours le même : aboutir à un accord d'ici l'été pour *"améliorer"* la mise en œuvre du télétravail dans le secteur public, fort notamment des enseignements de la crise sanitaire. Une crise au cours de laquelle certains managers ont eu tendance à traîner des pieds pour mettre en œuvre le télétravail dans leurs services. Ce qui a eu le don d'agacer le gouvernement.

Un accord à décliner

Le projet d'accord, y est-il indiqué, *"a pour ambition de créer un socle commun à tous les employeurs publics et constituer le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social de proximité"*. Le tout dans le but de transformer son utilisation en une organisation du travail *"structurelle"* et *"non plus conjoncturelle"*.

Il entend ainsi *"servir de point d'appui à la négociation pour favoriser la diffusion des meilleurs pratiques au bénéfice des agents et du service public"*. Des évolutions réglementaires pourraient ainsi être prises pour appliquer ledit accord.

Surtout, le document souligne que les employeurs publics de proximité s'engageront, *"s'ils ne l'ont pas déjà fait"*, à ouvrir des négociations pour *"décliner"* les dispositions du futur accord. Au plus tard avant le 31 décembre 2021.

Mix du présentiel et du distanciel

Outre une partie sur le *"sens"* et la *"place"* du télétravail dans la fonction publique, le

projet d'accord revient sur la "définition" même de ce mode d'organisation du travail. L'accent est ainsi mis sur le "volontariat", l'alternance nécessaire entre travail sur site et distanciel ou encore la réversibilité du choix de télétravailler.

À propos de l'accès au télétravail et du "développement" des tiers-lieux, le document stipule qu'il "convient de réaffirmer que la possibilité de télétravail doit être examinée au regard de l'analyse des activités, entendues comme les tâches concrètement réalisées sur le poste, et non au regard des missions, des fonctions ou des postes".

Prévenir les risques de surcharge de travail

L'un de ses items est aussi consacré à la "bonne articulation" du télétravail avec la qualité de vie, les conditions de travail, la prévention des risques pour la santé, la protection des agents et les accidents de travail liés au télétravail. Sont également abordées les questions du temps de travail, de charge de travail et celle du droit à la déconnexion que le projet d'accord entend consacrer et qui devra faire l'objet d'un accord au niveau local.

À ce propos, le projet d'accord prévoit que les employeurs organisent, chaque année, un entretien sur les conditions d'activité et la charge de travail de l'agent en télétravail. "Le télétravail appelle à une vigilance particulière des managers et des agents sur le risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie privée", est-il ajouté.

Sécuriser et mieux encadrer la pratique

Autres sujets évoqués par le document : l'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail "comme levier de l'amélioration des pratiques managériales" ; son impact sur l'égalité professionnelle ; son impact sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical ; la problématique des données personnelles et professionnelles ; la formation

et l'accompagnement professionnel *"de l'ensemble du collectif de travail"* ou encore le télétravail *"contraint"* et le travail à distance *"en période de crise"*.

"La crise sanitaire a contraint les employeurs publics, sur le fondement de la jurisprudence administrative relative aux circonstances exceptionnelles, à imposer le télétravail afin de concilier la continuité du service et la protection des agents", souligne le projet d'accord à ce propos. Et de préciser que ses signataires conviendront *"qu'il est nécessaire de sécuriser et mieux encadrer"* le recours au télétravail dans ces circonstances.

La question des coûts et frais engagés par les agents en télétravail n'est pas développée quant à elle. Elle le sera lors d'un prochain groupe de travail, le 8 juin.