Compte-rendu
C.C.F.P Assemblée Plénière du 24 Septembre 2015

Présents pour la CGT : Jean-Marc CANON, Thomas DEREGNAUCOURT, Rosemay ROUSSEAU, Michèle KAUFFER, Sylvie BAYLE, Catherine MARTY, Michel CAUSSEMILLE, Emmanuelle MOISSONNIER
Expert : Gilles OBERRIEDER

Introduction de Madame LEBRANCHU :

Elle découvre les articles de presse sur la Fonction publique en ce moment et indique que certaines déclarations sont inutiles et provoquent des débats qui n'ont pas de sens.
Elle rappelle que le statut de la Fonction Publique a été construit après la guerre. La seule protection était de rendre la fonction publique indépendante, impartiale et loyale en mettant les fonctionnaires à l'abri du politique.
Citant les écrits sur la liberté, la solidité d'une Nation, elle rappelle que les fonctionnaires sont garants de la Nation.
Elle se sent beaucoup plus Ministre de la Fonction Publique que la semaine passée et nous souhaite beaucoup de courage dans la période agitée.
Elle revient sur la question de la pénibilité, et précise qu'une concertation s'engagera sur cette question fin 2015 - début 2016, destinée à voir évoluer la reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique tout en maintenant son système particulier.
Pas de déclarations liminaires des Organisations Syndicales.

1) Approbation du PV relevé de votes de l'Assemblée Plénière du 14 avril 2015 :

Le PV est adopté à l'unanimité

2) Présentation par Monsieur Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale, de la mission sur le temps de travail dans la fonction publique qui lui a été confiée par le Premier Ministre :

La mission a été confiée par le Premier Ministre et a débuté fin juillet 2015.
Aucune étude ni bilan d'ensemble n'a été présenté depuis la mise en place des 35 heures.
Les objectifs de la mission sont de réaliser un état des lieux objectif de la mise en œuvre et de conséquences des 35h sur le fonctionnement des services.

Propositions attendues porteront sur l'évolution du cadre des 1607h et la mise en œuvre d'outils de prospectives et d'évaluation.
L'audit commencera mi octobre, (à ce jour le recueil des données est terminé).
P.Laurent sera très attentif aux auditions des organisations syndicales et des employeurs
La remise du rapport est prévue pour février 2016.

Pour la CGT, le calendrier de lancement de la mission est inquiétant au vu des attaques actuelles, y compris de la part de membres du gouvernement sur le statut des fonctionnaires. Cette mission peut donner l'impression d'être le pendant, pour la fonction publique, des réflexions sur le temps de travail dans le secteur privé.
Il est nécessaire que la mission identifie les spécificités des formes d'emploi rencontrées dans la fonction publique. On note par exemple une plus grande occurrence du travail de nuit, de WE et horaires variables entre les cycles de travail… qui sont autant de critères de pénibilité qui pèsent sur l'organisation du temps de travail des fonctionnaires. Ces formes atypiques d'organisation du travail sont plus fréquentes que dans le secteur privé.
Le repérage des dérives en terme de comptabilisation et organisation du temps de travail qui aboutissent, comme cela est flagrant dans la fonction publique hospitalière, à des niveaux d'heures supplémentaires non payées, non récupérées, voire gratuites, ou mises en stock dans des comptes épargne-temps qui débordent doit être précis. Cette mesure des dérives doit permettre de faire concrètement des préconisations pour résoudre ces situations.
Une focale est certainement à mettre sur la situation de l'encadrement, des catégories A (voire une partie des catégories B) qui sont de plus en plus soumis à un régime de forfait jour. Dans la plupart des cas, ce fonctionnement aboutit à des dérives importantes sur les bornages horaires et donnent l'impression que ces personnels sont en service permanent.
Par ailleurs, un courrier a été adressé sur la situation de l'AP/HP qui demande que dans l'attente du rapport, la réorganisation des 35 heures soit suspendue.
Il faut bien identifier les horaires de travail car il y a des emplois atypiques (travail de nuit, forfaits journaliers,…), la fréquence des horaires variables et horaires fixes (éléments de pénibilité) et tenir compte du niveau des heures stockées sur les Comptes Epargne Temps.
Il faut être attentif au travail gratuit qui n'est ni reconnu ni évalué (environ 5 000 ETP à l'AP/HP)
La Ministre a demandé un rapport en amont de la lettre de mission (environ 7 mois avant) car elle croit qu'on ne combat les clichés qu'avec des documents et des éléments précis.
La Ministre de la Fonction Publique n'a pas de tutelle sur l'AP/HP. Beaucoup d'hôpitaux sont en grande difficulté depuis l'application des 35 heures.

3) Projet de décret relatif aux modalités de la mise en œuvre du télétravail :

A l'issue de la FS1, il reste 43 amendements à examiner ce jour.

Dans sa déclaration liminaire, la C.G.T indique qu'il est nécessaire d'aborder ce que le télétravail n'est pas.
Ce décret a pour objectif de mettre en place la régulation du télétravail comme mode pérenne de travail.
Le télétravail ne doit pas être un outil au service des restructurations.
Le télétravail ne doit pas être confondu avec le travail à distance au sein d'une même administration et le travail nomade. Il faudra, après la concertation sur le guide d'application

du présent décret, commencer une nouvelle concertation sur la régulation du travail nomade et à distance, qui se développera inévitablement avec l'usage du numérique. Cette concertation nécessaire devra sans doute déboucher sur la rédaction d'un nouveau décret.

Pour la DGAFP :
Le dossier n'est pas lié à des réorganisations, il n'en est pas un outil. Il a d'ailleurs, déjà été travaillé dans le projet de protocole d'accord sur la qualité de vie au travail, QVT. Il répond à des évolutions, des aspirations d'un certain nombre d'agents.
Ce texte ne traite que du télétravail : le travail à domicile et le travail en télé centre. Il restera à travailler le travail à distance, car il y a besoin d'un certain nombre de précisions et qu'il a tendance à se développer.
Sur la question de la négociation, le télétravail fait partie des objets de la négociation (cf : article 8 bis du Statut général) donc, il y aura consultation obligatoire dans les Instances lors de sa mise en place. Rien n'empêche d'avoir une négociation locale, cela est même recommandé.
En termes de méthode, un guide d'accompagnement est en cours. Il pourra recommander un certain nombre de choses aux employeurs. Il sera également présenté au CCFP.
Intervention de Madame Bernard (Cabinet) :
Il s'agit d'un texte pérenne et non conçu pour les restructurations. Il est conçu pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et notamment celle des femmes.
Le développement du numérique nous appelle à nous retrouver sur ce sujet.
Elle remercie les personnes présentes ayant travaillés sur l'accord QVT qui est, pour elle, un accord modèle même s'il n'a pas été signé. Si certaines Organisations ont changé d'avis, cet accord est encore sur la table pour être signé.

Présentation des amendements du projet de décret :
Pour rappel :
Voix CGT : 8, voix CFDT : 5, voix FO : 5, voix FSU : 2, voix UNSA : 3, voix Solidaires : 2, voix CFTC : 1, voix CFE-CGC : 1, FAFP : absente
Employeurs Hospitaliers : 2, employeurs territoriaux : 3
Ce texte a été largement concerté avec les Organisations Syndicales et les employeurs publics.
Le texte a une architecture en 3 étapes :

1. Il s'agit d'un cadre commun à l'ensemble des agents concernés
2. Déclinaisons par employeurs
3. Modalités individuelles de déclinaisons par agents

Ce projet a été conçu sur la base d'expérimentations présentées en phase de concertation.
Il renvoie aux articles L 1229-9 et L 1229-10 du Code du travail.
Article 2 :
L'amendement UNSA n°2 veut prioriser le télétravail au domicile de l'agent.
La CGT vote contre cet amendement pour des raisons d'égalité femmes hommes. La loi prévoit la possibilité de travailler à domicile et en télé centre. Du point de vue de l'égalité entre les genres, le travail en télé-centre ne renvoie pas les femmes à leur rôle traditionnel, puisqu'il s'agit d'un milieu professionnel, mais plus proche du domicile.
Avis de l'administration : favorable
Pour : UNSA, Employeurs territoriaux, employeurs hospitaliers

Abstention : CFE-CGC, CFDT, FSU, Solidaires, CFTC

Contre : CGT, FO

L'amendement CGT n°1 précise que le télétravail s'exécute hors des locaux de l'employeur. En effet l'article L. 1222-9 du code du travail : ... « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux... ».
Il s'agit ici de distinguer le télétravail et le travail à distance qui doit faire l'objet d'une réglementation spécifique. Il sera, entre autre, nécessaire de clarifier les compétences respectives des CHSCT et CT des différents lieux de travail.

Avis de l'administration : favorable
Pour : CGT, CFDT, FSU, Solidaires, UNSA, Employeurs territoriaux, employeurs hospitaliers

Abstention : CFE-CGC

Contre : FO, CFTC

Article 3 :
L'amendement n°1 Solidaires demande la modulation proportionnelle du temps de présence dans les lieux d'affectation, pour les temps partiels.
Avis de l'administration : défavorable, pour préserver le lien avec le collectif de travail.
Pour : CGT (8), CFDT (5), FSU (2), Solidaires (2), FO (5)

Abstention : CFE-CGC (1), UNSA (3), CFTC (1), employeurs territoriaux (3)

Contre : employeurs hospitaliers (2)

L'amendement CGT n°2, proche du précédent, remplace le plafonnement du télétravail à 3 jours par semaine par une durée de 50% du service de l'agent. En effet, l'inclusion des agents dans le collectif de travail nécessite une durée minimum de présence sur le lieu de travail. Un trop grand éloignement du collectif de travail comporte des risques psycho-sociaux.
La période mensuelle qui permet d'apprécier la limite de 3 jours par semaine, prévue dans le décret, permettrait 13 jours d'absence en continu, donc d'utiliser le télétravail dans le cadre des restructurations. La proposition de la CGT de 50% sur 15 jours est plus restrictive et correspond à une mise en œuvre pérenne du télétravail.
C'est d'ailleurs un compromis, la CGT considérant que 40% serait préférable au maintien du collectif de travail.
Avis de l'administration : défavorable, bien que les arguments soient entendus. Le texte est celui d'un compromis de part et d'autre, donc le Gouvernement n'est pas d'accord sur le caractère pratique.
Par exemple dans la fonction publique territoriale, le principe de la journée est plus lisible que celui du pourcentage.
Pour : CGT (8), FSU (2), Solidaires (2), FO (5)

Abstention : CFE-CGC (1), CFTC (1), employeurs territoriaux (3)

Contre : employeurs hospitaliers (2), CFDT (5), UNSA (3)

L'amendement CGT °3 est lié au précédent puisqu'il précise que l'appréciation du temps de télétravail se fait sur une base bi mensuelle (50% = 2 jours une semaine et 3 jours la suivante). Les mêmes votes sont appliqués.

Amendement CGT n°4 refuse le renouvellement indéfini de la possibilité sous le contrôle du médecin de prévention de télétravailler au-delà de 3 jours par semaine pour un an. La CGT demande un seul renouvellement. Une durée supérieure implique de passer à une autre procédure et par exemple de modifier le décret sur le reclassement des agents inaptes à exercer leur fonction en l'adaptant à cette nouvelle situation.
Avis de l'administration : favorable, et, rappelle que le télétravail ne se substitue pas au reclassement.
Pour : CGT, CFDT, FO, CFTC

Abstention : CGC, Solidaires, employeurs territoriaux, employeurs hospitaliers

Contre : UNSA, FSU

Article 4 :

L'amendement UNSA n°3 (regroupé avec ceux (5 et 9) portant sur l'article 7) remplace le mot « fonctions » par le mot « activités ».
Avis de l'administration : favorable
Pour : CGT, CFDT, CGC, Solidaires, UNSA, employeurs territoriaux, employeurs hospitaliers

Abstention : FSU, CFTC

Contre : FO

L'amendement CGT n°6 est un amendement de précision : un agent travaillant en télé centre n'a pas à attester que les locaux sont conformes.
Avis de l'administration : favorable
Pour à l'unanimité.

L'amendement FO n°4 demande que les travaux d'adaptation de son domicile soit à la charge de l'administration pour qu'il n'y ait pas d'obstacles au travail à domicile.
Avis de l'administration : défavorable, car c'est le strict suivi du code du travail. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent. En tant que propriétaire ou locataire l'agent est responsable de ses installations.
Pour : CGT (8), CFDT (5), CFE-CGC (1), Solidaires (2), FO (5), CFTC (1)

Abstention : UNSA (3), FSU (2)

Contre : employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

L'amendement n°1 des employeurs hospitaliers (Examen conjoint avec l'amendement n°4 des employeurs hospitaliers à l'article 7) ajoute la notion de décision après celle d'arrêté et d'avenant.
Avis de l'administration : favorable
Pour : CFDT, CGC, UNSA, FSU, FO, employeurs territoriaux, employeurs hospitaliers
Abstention : CGT, Solidaires, CFTC

Les amendements CGT n°7, 8, 9 et 12 retirent la référence à une inutile période d'adaptation tout en maintenant la réduction du délai de prévenance pendant les trois premiers mois.
Avis de l'administration : défavorable, car c'est sur la base des expérimentations qui ont été faites et les employeurs y tiennent pour une meilleure lisibilité.
Pour : CGT (8), FO (5)

Abstention : CFDT (5), CFE-CGC (1), UNSA (3), FSU (2), Solidaires (2), CFTC (1),

Contre : employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

L'amendement FO n°5 refuse qu'il soit opposé des nécessités de service à un agent qui ne voudrait plus pratiquer le télétravail.
Avis de l'administration : défavorable, en proposant une nouvelle rédaction dans l'amendement n°2 du Gouvernement. Ce dernier a été travaillé avec les employeurs qui ont peur de ne pas pouvoir rappeler un agent en cas d'urgence.
Pour : CGT (8), FO (5), CFDT (5), CGC (1), UNSA (3), FSU (2), Solidaires (2), CFTC (1)

Abstention : employeurs territoriaux (3)

Contre : employeurs hospitaliers (2)

L'amendement UNSA n° 4 supprime les mots « sous réserve des nécessités de service ». Il a le même objet que l'amendement de FO mais est rédigé différemment.

Avis de l'administration : défavorable.

Pour : CGT (8), FO (5), CFDT (5), CGC (1), UNSA (3), FSU (2), Solidaires (2), CFTC (1)

Abstention : employeurs territoriaux (3)

Contre : employeurs hospitaliers (2)

Le gouvernement dépose un amendement n °2 sur ces mêmes sujets. Il précise que le délai de prévenance *peut-être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration.*

L'amendement FO n°6 (Examen conjoint avec l'amendement n°8 à l'article 6) supprime la notion d'activités éligibles.
Avis de l'administration : défavorable, car lors de la concertation cela n'aurait pas fait consensus.
Pour : FO (5)

Abstention : CGT (8), CFDT (5), CGC (1), UNSA (3), FSU (2), Solidaires (2), CFTC (1)

Contre : UNSA (3), employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

Article 5 :
L'amendement n°2 de Solidaires (Examen conjoint avec l'amendement n°3 à l'article 6) permet que tous les coûts liés directement ou indirectement au télétravail soient pris en charge par l'administration.
Avis de l'administration : défavorable
Pour : CGT (8), CFDT (5), CGC (1), UNSA (3), FSU (2), Solidaires (2), CFTC (1), FO (5)

Abstention : UNSA (3)

Contre : employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

L'amendement CFTC n°2 demande la prise en charge des frais d'assurance par l'administration.
Avis de l'administration : défavorable
Pour : CGT, CFDT, CGC, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, FO, UNSA
Contre : employeurs territoriaux, employeurs hospitaliers
Article 6 :
L'amendement CFDT n°2 inclut dans le texte l'obligation de négociations sur les modalités du télétravail au niveau local.

Avis de l'administration : défavorable, car il n'est pas possible de l'écrire dans un décret.
Pour : CGT (8), CFDT (5), FSU (2), Solidaires (2), CFTC (1), FO (5)

Abstention : CFE-CGC (1), UNSA (3), CFTC (1)

Contre : employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

L'amendement n°2 des employeurs hospitaliers (examen conjoint avec l'amendement n°3 des employeurs hospitaliers à l'article 7) veut préciser la notion de chef de service.
Avis de l'administration : défavorable, car sera clarifié dans le guide.
Pour : FO (5), employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

Abstention : CGT (8), CFDT (5), Solidaires (2), CFE-CGC (1), UNSA (3)

Contre : FSU (2), CFTC (1)

L'amendement CGT n°10 veut que le CHSCT soit consulté pour avis avant toute décision de mise en œuvre collective du télétravail. C'est un amendement politiquement nécessaire de façon à réaffirmer l'obligation de saisir le CHSCT, ce que les employeurs omettent souvent.
Avis de l'administration : défavorable
Pour : CGT (8), CFE-CGC (1), FSU (2), Solidaires (2)

Abstention : FO (5), CFDT (5), UNSA (3), CFTC (1), employeurs territoriaux (3)

Contre : employeurs hospitaliers (2)

Les amendements UNSA n°6, n°7, n°8 sont retirés au profit de l'amendement gouvernemental.

L'amendement du gouvernement n °3 prévoit la consultation, le cas échéant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'amendement FO n°9 demande la prise en charge par l'administration des frais de maintenance et d'assurance.
Avis de l'administration : défavorable.
Pour : CGT (8), CFE-CGC (1), FSU (2), Solidaires (2), FO (5), CFDT (5), CFTC (1)

Abstention : UNSA (3)

Contre : employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

L'amendement CGT n°11 demande que les modalités de la présence commune des agents en télétravail sur leur lieu de travail soient également précisées par l'arrêté collectif. Il s'agit d'empêcher l'évolution présente dans le privé d'avoir moins de bureaux que de personnes employées, afin de réduire la surface des locaux.
Avis de l'administration : défavorable, cela ne relève pas du décret mais sera dans le guide.
Pour : CGT (8), CFE-CGC (1), FSU (2), Solidaires (2), CFDT (5), CFTC (1), UNSA (3)

Abstention : FO (5), employeurs territoriaux (3)

Contre : employeurs hospitaliers (2)

L'amendement FO n°11 veut que les conditions de mise en œuvre du télétravail soient examinées en CTM ou en CT d'établissement.

Avis de l'administration : défavorable
Pour : FO (5), Solidaires (2)

Abstention : CGT (8), CFE-CGC (1), FSU (2), CFDT (5), CFTC (1), UNSA (3)

Contre : employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

L'amendement FSU n°4 remplace les mots « définir et compléter » sont remplacés par «expliciter et adapter » de façon à circonscrire le rôle du chef de service à la mise en œuvre des dispositions générales déjà adoptées.

Avis de l'administration : défavorable
Pour : CGT (8), FO (5), Solidaires (2), FSU (2), CFTC (1), UNSA (3)

Abstention : CFE-CGC (1), CFDT (5)

Contre : employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

L'amendement FO n°12 s'adresse spécifiquement aux agents des DDI.
Avis de l'administration : défavorable
Pour : FO (5), Solidaires (2)

Abstention : CGT, CGC, FSU, CFDT, CFTC, UNSA, employeurs territoriaux, employeurs hospitaliers

Article 7 :
L'amendement FSU n°5 vise à annexer à l'arrêté les journées de référence consacrées au télétravail et au travail sur cycle, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, et les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut-être contacté.
Avis de l'administration : favorable
Vote pour à l'unanimité
Article 8 :
La CGT retire les amendements 13 et 14 repris par l'amendement gouvernemental.
L'amendement du gouvernement n °4 reprend les demandes de faire examiner le bilan annuel consacré au télétravail par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que les postes en télétravail soient insérés dans le DUERP.

Vote global du texte :
La CGT reconnaît la qualité de la concertation, et les évolutions nombreuses du texte par la prise en compte du travail des organisations syndicales sur ce sujet. La CGT s'abstient sur ce projet pour une seule raison, parce que la quotité des 50% n'est pas retenue, et que les verrous ne sont donc pas suffisamment posés à l'utilisation du télétravail dans le cadre des restructurations.
FO : Abstention également pour une grande partie des raisons invoquées par la CGT. Méfiance quant aux notions de télé centre ou de redistribution dans certaines unités.
Solidaires : Idem à la position CGT et FO et pose aussi la question des frais liés à cette activité.
Pour : CFDT (5), CFTC (1), UNSA (3), CFE-CGC (1), employeurs territoriaux (3), employeurs hospitaliers (2)

Abstention : CGT (8), FO (5), Solidaires (2), FSU (2)

Contre : 0

Avis rendu : favorable.

4) Point d'étape sur l'apprentissage présenté par la sous-direction de l'animation interministérielle des politiques de RH :

Le focus porte plus particulièrement sur la fonction publique d'État dans la mesure où la DGAFP ne dispose pas des données des deux autres versants.
Objectifs quantitatifs fixés dans chacun des ministères

- 3 500 contrats conclus ou en cours de signature dans la fonction publique d'Etat sur 4 000 prévus à la fin du mois de septembre.
- 5 800 offres ont été identifiées dans les services RH.

Le ministère de la défense est le seul qui n'atteint pas ses objectifs (écoles spécifiques).
Concernant l'accompagnement du maître d'apprentissage, il se distingue de la fonction de tuteur de stage. C'est une fonction à valoriser et à accompagner. Les formations sont prévues mais non encore effectuées.
Un décret est en cours dans la fonction publique d'Etat pour les travaux réglementés. Il faut trouver un dispositif de même nature dans les autres versants pour que les mineurs sur travaux réglementés ne soient plus suivis par l'Inspecteur du travail.
Un bilan qualitatif avec la répartition dans tous les niveaux de qualifications sera présenté dans une formation spécialisée en décembre.

Pour la CGT, il faut aller au-delà du bilan de la seule fonction publique d'Etat. Le niveau de développement des apprentis est intéressant à mesurer et à comparer dans la fonction publique territoriale et l'hospitalière.
Il est important de garantir qu'aucune embauche d'apprenti ne vienne se substituer à un recrutement. Il serait intéressant de comparer le niveau des embauches sur les autres années afin de vérifier qu'aucun effet de substitution à l'emploi public ne joue dans le cadre de la montée en puissance de l'apprentissage.