Compte-rendu de la négociation sur la qualité de vie au travail 25 septembre et 2 octobre 2014

Les négociations sont menées par Mme Bernard, directrice adjointe du cabinet de la ministre de la Fonction publique, et Mme Lévèque, directrice de la DGAFP.
Une feuille de route a été stabilisée en juillet, et deux projets de documents cadres ont été transmis, un pour chaque réunion, proposant des mesures immédiates. Ces documents sont transmis en pièces jointes.

Réunion du 25 septembre :
Axe I : le travail et son organisation au service d'une culture du collectif de travail
Séquence I.1. Améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'expertise de tous les agents et notamment des agents en position d'encadrement.
Mesure 1 – Promouvoir les démarches d'évaluation de la qualité de vie au travail
Mesure 2 – Mettre en place, avec la participation des agents, une démarche de dialogue sur l'organisation collective du travail
Mesure 3 – Valoriser l'expression des agents sur leur environnement de travail, par des dispositifs appropriés définis en lien avec le CT et, le cas échéant, le CHSCT
Mesure 4 – Associer les agents aux évolutions de l'organisation des services et les accompagner

Séquence I.2. I.2. Reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail.
Mesure 5 – Organiser l'expression directe des agents
Mesure 6 – Favoriser la mise en place de dispositifs de prévention des situations de tension en se dotant de dispositifs de médiation, en appuyant les cadres de proximité et en réaffirmant le soutien que l'administration doit apporter à ses agents
Mesure 7 - Faire de l'entretien professionnel un moment privilégié de dialogue

Réunion du 2 octobre :

Axe I : le travail et son organisation au service d'une culture du collectif de travail
Séquence I.3. Accompagner les agents en position d'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail.
Mesure 8 – Clarifier les missions, les objectifs et les priorités des agents en position d'encadrement en leur reconnaissant les marges de manœuvre nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités
Mesure 9 – Mettre en place, pour les agents en position d'encadrement, des parcours de formation, des échanges entre pairs et tout dispositif permettant de développer les compétences d'encadrement

Axe II : Mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle
II.1. Elaborer des chartes de gestion du temps et des TIC
Mesure 10 – Elaborer une charte de gestion du temps comprenant les sujets TIC et suivre sa mise en œuvre pour fixer et appliquer les principes de gestion des temps

II.2. Recourir, lorsque c'est pertinent, à des modalités particulières d'organisation du travail
Mesure 11 – Mise en place au 1er trimestre 2015 d'un groupe de travail sur l'encadrement juridique du télétravail

Un accord sera élaboré en fin d'année et proposée à la signature des organisations syndicales après les élections du 4 décembre. Les négociations seront rapides et pourraient s'étendre jusqu'en novembre 2014.

Chacune des 11 mesures proposées par la DGAFP est traduite en mesures immédiates, qui pour l'instant sont soit floues, soit peu contraignantes pour les employeurs publics (référentiels, chartes et circulaires,...).
La CGT ne signera pas un accord listant de bonnes intentions mais sans caractère contraignant. Elle demande des droits nouveaux, de nature réglementaire voire législative, qui seraient déclinés ainsi obligatoirement par les employeurs.
De nombreuses propositions de mesures immédiates de la Fonction publique n'appellent pas de rejet a priori de notre part, mais ne relèvent pas d'un accord signé avec les organisations syndicales.

Le 25 septembre une déclaration liminaire de la CGT, CFDT, FAFPT, FSU et CFTC a été lue, demandant l'établissement de nouveaux droits.

Déclaration commune CFDT - CGT – FSU – FAFPT - CFTC

Nous nous retrouvons ce jour dans le cadre d'une entrée en négociation portant sur l'amélioration des conditions de travail dans la Fonction publique.

Avant d'entrer dans le vif du sujet avec l'examen du premier axe, nous souhaitons rappeler de manière solennelle qu'on ne peut pas traiter sérieusement de la question de la « Qualité de vie au travail » dans la Fonction publique :

- *si les choix économiques du gouvernement continuent de se faire au détriment de services publics de qualité,*
- *si la question des moyens est systématiquement esquivée alors que leur réduction dans la Fonction publique continue de dégrader les conditions de travail des agents, en les empêchant d'exercer convenablement leurs missions, en les empêchant tout simplement de « bien » faire leur travail,*
- *s'il n'y a pas de reconnaissance du rôle essentiel que jouent les agents, ce qui passe notamment par le dégel du point d'indice et une reconstruction des grilles de rémunération,*
- *si l'on n'interroge pas les « pratiques managériales » qui se sont imposées dans le cadre du New Public Management,*
- *si des mesures concrètes ne sont pas prises pour que les agents disposent de lieux, de temps et de modalités de discussions entre pairs pour pouvoir échanger entre eux sur leur travail,*
- *et si des mesures concrètes ne sont pas arrêtées pour que la parole des personnels en matière d'organisation du travail soit réellement prise en compte.*

Or, le document préparatoire à la réunion de ce jour se limite à une énumération de chartes de bonnes intentions, de bonnes pratiques, de circulaires et autres outils de management.
Il est inacceptable en l'état.

Nous revendiquons un droit direct d'intervention via l'expression directe des agents sur leur travail, inscrit dans le statut de la Fonction publique, un droit d'alerte des agents sur des difficultés de mise en œuvre de politiques publiques néfastes et un droit nouveau visant à une étude d'impact obligatoire dans le cadre d'une réorganisation de service, en lien avec les organisations syndicales et les instances représentatives des personnels.
Nous vous demandons de nous dire dès aujourd'hui comment vous comptez décliner ces nouveaux droits dans ce projet d'accord-cadre

La réunion du 25 septembre a mis en lumière un désaccord persistant, ou une incompréhension de la part de la Fonction publique, sur l'expression directe des agents. La CGT rejette les groupes de paroles ou les possibilités de détournement par la hiérarchie (tels les cercles de qualité). Elle propose des groupes d'analyse de l'activité, animés sans membres de la hiérarchie de proximité, avec une possibilité de groupes spécifiques à l'encadrement, ayant pour objectif de faire des propositions sur le contenu du travail, en lien avec les débats des CHSCT et des CT de proximité (pages 11 à 13 de la note CGT : les espaces de dialogue dans la fonction publique). Il a été convenu que la séance du 8 octobre sera consacrée à un exposé des expériences menées dans la Fonction publique (hospitalière, DGFiP pour l'Etat, voire territoriale), de façon à pouvoir avancer.

La réunion du 2 octobre a traité de 3 thèmes : l'encadrement, les chartes des temps, le télétravail.
Concernant l'encadrement, au-delà de mesures de gestion GRH ne relevant pas d'un accord avec les syndicats, les propositions de la fonction publique ne définissent pas quels droits nouveaux pourraient donner plus d'autonomie à l'encadrement. La situation concrète de nombreux cadres, c'est de ne pas pouvoir mettre en oeuvre les missions publiques par manque de moyens. Les questions des limites du devoir de loyauté, et des capacités réelles d'alerte et de propositions sont premières. Telles quelles les propositions actuelles n'y répondent pas explicitement.

Concernant les chartes des temps, la Fonction publique propose qu'une circulaire Premier ministre les rendent obligatoires pour tous les employeurs publics, et qu'elles incluent des mesures concernant l'usage des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication).
Cette déclinaison est explicitement prévue par l'accord égalité professionnelle. Pour autant la CGT ne considère pas que ces chartes soient véritablement contraignantes. Une disposition réglementaire prévoyant le droit à la déconnexion résoudrait déjà de nombreux problèmes et constituerait une avancée concrète. La CGT a proposé qu'on profite de la rédaction du décret sur le télétravail pour fonder réglementairement le droit à la déconnexion des agents.

Concernant le télétravail, la Fonction publique prévoit une concertation au 1er trimestre 2015 sur le décret en Conseil d'Etat prévu par la loi du 12 mars 2012. Ce décret doit lister les garanties minimales s'appliquant aux télétravailleurs à domicile, ou en centre dédié n'appartenant pas à leur employeur, garanties pouvant aller au-delà de celles du code du travail.
La CGT a proposé que dans une première période le télétravail ne s'applique aux fonctionnaires que si un accord était signé entre les organisations syndicales et l'employeur public (collectivité locale, établissement public,...).
La loi établit cependant le télétravail comme une situation de travail, et le décret en Conseil d'Etat, déjà tardif, lui donnera un cadre formel interdisant de refuser à un agent l'application de la loi.
Cependant la Fonction publique est prête à favoriser la signature d'accords avec les syndicats, les conséquences du télétravail sur les collectifs de travail ou l'égalité professionnelle par exemple n'étant pas prévisibles aujourd'hui.
La situation actuelle est le développement très large d'expérimentations sans encadrement réglementaire. La CGT est demandeuse depuis deux ans de mettre fin à cette situation.
L'existence de garanties par décret, concernant le volontariat par exemple, est importante alors qu'on peut anticiper que dans le cadre des réformes à venir de l'Etat ou des collectivités territoriales, il n'est pas exclu que ce soit les employeurs publics qui proposent voire imposent le télétravail.
Les dispositions du décret concernant le télétravail à domicile seront prescriptrices des dispositions concernant le télétravail en centre dédié (postes à disposition dans un bâtiment administratif ou privé), dans un centre déporté (travail pour une administration très éloignée) ou en nomade.
La CGT a demandé que cette problématique soit traitée spécifiquement, mais en dehors du cadre de la présente négociation. Les réformes qui s'annoncent rendent d'autant plus important de l'aborder.

Lors de la réunion du 15 octobre, un nouveau texte consolidé avec toutes les contributions des OS (la CGT ayant déjà envoyée la sienne) sera proposé à la discussion/négociation.