



NEGOCIATION TELETRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Avant-projet d'accord de méthode

La crise sanitaire a contraint l'ensemble des acteurs publics à recourir de manière massive au télétravail, ce qui a permis de développer des pratiques inédites de télétravail dans la fonction publique.

Il convient de tirer les enseignements de la mise en œuvre du télétravail pendant cette période pour en repenser le mode d'exercice en termes d'impacts sur le collectif de travail ainsi que sur l'exercice de l'activité professionnelle.

Ces enseignements ont été documentés, notamment dans le cadre de la consultation réalisée par l'Anact et de l'enquête de la DGAFP auprès des directions des ressources humaines des ministères qui ont toutes deux été présentées lors du conseil commun de la fonction publique du 25 juin 2020 et dans le cadre du retour d'expérience réalisé sous l'égide de la DGAFP, la DITP et la DINUM qui a été présenté lors du groupe de travail du 1^{er} octobre 2020.

Ces travaux permettent de déterminer les objectifs et les conditions de mise en œuvre du télétravail pour qu'il trouve sa place de façon positive, dans le cadre d'une nouvelle organisation du travail, au bénéfice des agents, du collectif de travail et des missions de service public.

La ministre de la transformation et de la fonction publiques souhaite négocier un accord ambitieux sur le télétravail dans la fonction publique, de nature à rappeler les responsabilités et la nécessaire exemplarité des employeurs publics. Ces travaux seront l'occasion de donner au télétravail une valeur positive comme modalité d'organisation du travail.

La négociation sera abordée dans une approche large, qui permettra de prendre en compte l'ensemble des réflexions induites par le télétravail, tant pour l'agent lui-même que pour le collectif de travail dont il relève. Elle sera aussi l'occasion d'incarner les avancées offertes par le projet d'ordonnance relative à la négociation collective dans la fonction publique.

L'accord constituera une base socle ambitieuse d'incitation à la négociation pour tous les employeurs qui pourront conserver leurs accords s'ils sont conformes aux dispositions négociées, les renégocier le cas échéant ou entamer des négociations sur ces bases.

Il pourra, le cas échéant, conduire à des engagements de modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 fixant le cadre normatif du télétravail dans la fonction publique dans le cas où les parties à l'accord concluraient que des évolutions sont nécessaires.

I) Le contenu de l'accord

L'accord doit permettre de préciser ce qui peut être attendu du télétravail dans la fonction publique au regard des attentes, des enjeux et des risques à prendre en compte, des évolutions des pratiques managériales et organisationnelles que cela implique et de l'impact sur l'organisation collective du

travail qui en découle. L'un des enjeux de cette négociation est en effet de faire du télétravail une expérience positive qui contribue à rendre la nature du travail plus intéressante, gratifiante et collaborative et donc à renforcer l'efficacité des services publics.

Dans cette perspective, l'accord aura pour objectif de fixer le cadre permettant une mise en œuvre optimale du télétravail au regard notamment de l'éligibilité des activités au télétravail, du respect des principes applicables en matière de temps de travail, de l'évolution des pratiques managériales qu'il implique, des modalités d'accompagnement des services, des managers et des agents, ainsi que des modalités de télétravail en période de circonstances exceptionnelles.

Sans être exhaustif, les thèmes qu'il est proposé d'aborder sont les suivants :

- Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique
- L'accès au télétravail
- Le télétravail comme levier d'amélioration de la QVT et des conditions de travail
- Le temps de travail et le droit à la déconnexion
- L'impact du télétravail sur la fonction managériale
- La formation des agents et des managers
- Les frais engagés par les agents en télétravail
- La prise en compte des agents en situation de handicap, ou d'autres situations particulières
- La sécurité des données
- L'impact du télétravail sur le dialogue social
- Le télétravail en période de crise

II) **La méthodologie et le calendrier**

1) Le périmètre de l'accord

L'accord a vocation à concerner les trois versants de la fonction publique et pourra être décliné et précisé dans des accords spécifiques à chaque versant, y-compris au niveau local, c'est-à-dire au plus près des organisations de travail.

2) La méthode de travail

Les travaux pourront se dérouler sous toutes les formes auxquelles les partenaires jugeront utile de recourir : réunions bilatérales et groupes de travail pléniers.

Les groupes de travail seront constitués de représentants de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, des représentants des employeurs de l'Etat, des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers et de représentants des organisations syndicales représentatives au sein du conseil commun de la fonction publique.

Dans le cadre de la relation partenariale qui la lie à la DGAFP, l'ANACT pourra intervenir à titre d'expert dans le processus de négociation. Son appui permettra de bénéficier du travail de capitalisation qu'elle a construit par l'analyse transversale de 50 accords télétravail et ses expériences de terrain synthétisés dans le document de synthèse « 10 recommandations pour négocier un accord ou élaborer une charte ». Elle communiquera également les résultats « volet fonction publique » de l'enquête en ligne sur le télétravail – 2ème campagne (en cours).

3) Le calendrier

L'objectif est d'aboutir à un accord avant l'été.

Quatre groupes de travail seront programmés :

- Le 15 avril à 15h30, ouverture de la négociation par la ministre de la transformation et de la fonction publiques. Cette réunion sera consacrée à l'examen du projet d'accord de méthode
- Un second groupe de travail en avril et deux autres en mai seront consacrés à la préparation de l'accord lui-même
- Une troisième réunion se tiendra début juin, si nécessaire, avant la finalisation de l'accord.

III) Ressources documentaires

Références réglementaires :

[Décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#)

Études sur le télétravail :

- [DGAFP : Bilan du déploiement du télétravail \(décembre 2018\)](#)
- [Quels sont les salariés concernés par le télétravail](#) – Dares Analyses – Novembre 2019
- Consultation réalisée par l'Anact et enquête de la DGAFP réalisée auprès des directions des ressources humaines des ministères, toutes deux présentées lors du conseil commun de la fonction publique du 25 juin 2020
- Retour d'expérience réalisé sous l'égide de la DGAFP, la DITP et la DINUM et présenté lors du groupe de travail du 1er octobre 2020

Guides d'accompagnement :

- [Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique \(mai 2016 – En cours d'actualisation\)](#)
- [Télétravail et travail en présentiel : quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes](#) – Guide DGAFP DITP

Outils disponibles :

- [Anact : Le kit pour associer télétravail et QVT](#)

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER