

**ACCORD DE METHODE SUR LES CONDITIONS DE DEROULEMENT DE LA
NEGOCIATION ET LES MODALITES DE CONCLUSION D'UN ACCORD
COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL AU SEIN DE LA
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE LA ZORN**

ARTICLE 1^{er} : Objet de l'accord collectif

La crise sanitaire a contraint l'ensemble des acteurs publics à recourir de manière massive au télétravail, et à des pratiques inédites de télétravail et de travail à distance. Cette situation a révélé les freins au bon déploiement de cette forme d'organisation du travail, ses conséquences sur les situations de travail des agents ainsi que des expériences positives à capitaliser et enrichir.

Afin de tirer les enseignements de cette période et *in fine* favoriser le recours au télétravail pour qu'il trouve sa place de façon positive, dans le cadre d'une organisation de travail adaptée, au bénéfice des agents et des usagers, du collectif de travail et des missions de service public, le Gouvernement a souhaité mener une large réflexion, en y impliquant étroitement les partenaires sociaux.

Son objectif a été d'aboutir à un accord ambitieux sur le télétravail, en se saisissant du nouvel outil juridique offert par *l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique*.

C'est ainsi qu'est né l'accord inter-fonctions publiques, signé à l'unanimité le 13 juillet 2021 par l'ensemble des syndicats et des employeurs issus des trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale).

Ce texte traite d'un très grand nombre de questions induites par le télétravail. Si certains points ne font que reprendre ou insister sur des dispositions d'ores et déjà en vigueur (l'accord du 13 juillet 2021 s'inscrit dans un cadre réglementaire du télétravail préexistant qui est le *décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*), d'autres nécessitent un accord spécifique pris au niveau local ou de proximité dans le but de garantir l'effectivité de nouveaux droits consacrés par l'accord du 13 juillet 2021 (par exemple le droit à la déconnexion). Enfin, certains points énoncent des recommandations ou des bonnes pratiques ou encore doivent faire l'objet d'une réflexion collective.

Ainsi, l'accord du 13 juillet 2021 doit à présent être décliné à l'échelon local.

Dans cette perspective, il prévoit l'obligation pour tous les employeurs publics d'ouvrir les négociations sur le télétravail avec les partenaires sociaux avant le 31 décembre 2021.

L'enjeu est d'aboutir à la signature d'un accord collectif sur le télétravail au sein de chaque instance de dialogue social. Cet accord devra ensuite être approuvé par l'organe délibérant pour être applicable.

ARTICLE 2 : Composition de l'instance de négociation

L'instance de négociation est le **Comité Technique de la Communauté de Communes du Pays de la Zorn**.

ARTICLE 3 : Modalités de la négociation

Les modalités de la négociation devront se faire en application des dispositions de l'ordonnance du 17 février 2021 suscitée et de son décret d'application, à savoir *le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique*.

Ainsi la négociation entre les représentants du personnel et les représentants des collectivités territoriales et des établissements aura pour base de discussion l'accord collectif pris au niveau national le 13 juillet 2021.

Cet accord du 13 juillet 2021 constitue le socle minimal, en deçà duquel toute négociation est interdite par application du **principe de faveur**. En effet, selon ce principe, la mise en œuvre à un niveau inférieur d'un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale (voir *article 8 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*).

Un comité de suivi est créé conformément à l'*Article 8 octies de la loi du 13 juillet 1983* suscitée. Il est composé de :

- Un représentant du personnel UNSA ;
- Un représentant du personnel CFDT ;
- Mme Laetitia CHRIST, Directrice Générale des Services ;
- M. Jean-Georges HAMMANN, Vice-Président ;
- Un gestionnaire Ressources Humaines de la Communauté de Communes du Pays de la Zorn.

ARTICLE 4 : Calendrier et thèmes de la négociation

L'accord inter-fonctions publiques du 13 juillet 2021 oblige tous les employeurs, sans exception et quel que soit le type de fonction publique, à **engager des négociations avant le 31 décembre 2021** en vue de décliner au niveau local et de proximité ce qui a été décidé au niveau national.

Aucun délai n'est fixé à ce jour pour conclure un tel accord : seule l'ouverture des négociations est soumise au délai imparti.

Les signataires s'engagent à ouvrir les négociations par la signature du présent accord de méthode avant le 31 Décembre 2021.

- Les discussions sur le projet d'accord collectif ont débuté lors de la réunion du Comité Technique du 13/12/2021.

L'accord inter-fonctions publiques du 13 juillet 2021 comprend 16 thématiques :

- Point 1 : La définition du télétravail dans la fonction publique ;
- Point 2 : Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique ;
- Point 3 : L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux ;
- Point 4 : Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail ;
- Point 5 : Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion ;
- Point 6 : L'impact du télétravail sur le collectif et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales ;
- Point 7 : La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail ;
- Point 8 : L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle ;
- Point 9 : Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail ;
- Point 10 : La prise en compte des agents en situations particulières ;
- Point 11 : La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles ;
- Point 12 : L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical ;
- Point 13 : Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ;
- Point 14 : Ouverture de négociations par les employeurs publics ;
- Point 15 : Suivi de l'accord ;
- Point 16 : Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

Chacun de ces 16 points devront être abordés dans les négociations avec les partenaires sociaux au sein du Comité technique et devront figurer *a minima* dans l'accord collectif.

ARTICLE 5 : Ressources documentaires

Les ressources documentaires devant impérativement servir de base à la négociation sont, outre les textes relatifs au télétravail (le décret du 11 février 2016 suscité et l'accord collectif du 13 juillet 2021), l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ainsi que son décret d'application, le *décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique*.

ARTICLE 6 : Entrée en vigueur de l'accord de méthode et durée

L'article 6 du décret du 7 juillet 2021 prévoit encore que les accords publiés sont à transmettre par l'autorité territoriale au ministre chargé des collectivités territoriales, ce qui, faute de précision réglementaire, devrait également concerner les accords de méthode.

Ainsi, dans le cadre de l'accord de méthode signé au sein du Comité Technique, il reviendra au Président d'assurer ces formalités.

L'accord de méthode est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au terme de la négociation dès la signature de l'accord sur le télétravail au sein du Comité Technique. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication.

ARTICLE 7 : Révision et suspension de l'accord de méthode

Les parties signataires conviennent, notamment en cas de modification du cadre juridique applicable impactant les dispositions du présent accord de méthode, de se réunir pour déterminer et négocier les adaptations nécessaires et utiles.

Le décret du 7 juillet 2021 suscité prévoit en son article 8 que la révision de tous les accords collectifs, y compris des accords de méthode, peut intervenir à l'initiative de l'autorité territoriale signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés (application de la règle du caractère majoritaire).

L'article 9 de ce décret prévoit également la faculté pour l'autorité territoriale signataire de suspendre un accord collectif, y compris un accord de méthode, en cas de situation exceptionnelle, à charge d'informer les organisations syndicales signataires des motifs justifiant cette suspension.

Une suspension ne peut prendre effet qu'après un délai de préavis de 15 jours, pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois.

Fait à Hochfelden, le 29/12/2021


Pour l'autorité territoriale :

Le Président,

Bernard FREUND



Pour les organisations syndicales :

Murielle BASSIER
UNSA Territoriaux


GILLIG Celine
CFDT
GILLIG