



# Compte-rendu de la réunion du 8 juin 2015 sur le projet de décret sur le télétravail dans la fonction publique

Montreuil, le 11 juin 2015

*Référence : compte-rendu de la première réunion en date du 26 mai 2015 à la DGAFP (publié sur le site de l'UGFF le 2 juin : <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5053>)*

Pièce-jointe : projet de décret avec les propositions de la CGT

La réunion relative au projet de décret sur le télétravail qui s'est tenue le 8 juin 2015 à la DGAFP poursuivait trois objectifs :

- examiner le projet de décret transmis par la DGAFP;
- étudier les modalités de déclinaison employeurs et individuelle ;
- étudier les modalités d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail.

## 1. Déclaration liminaire de la délégation CGT

La CGT a rappelé qu'il était nécessaire d'entamer un chantier spécifique, hors du champ de ce décret, sur le travail téléporté et le travail nomade, qui sont aussi bien des réalités déjà fortement existantes, que des évolutions prévisibles de l'organisation du travail dans les administrations. Ces réalités, au sein de chaque administration particulière, ont besoin d'un encadrement plus général, et le contenu du décret sur le télétravail aura un effet en partie prescriptif sur elles.

Par ailleurs, la CGT a insisté sur la nécessité de créer des décrets dérogatoires au décret « cadre » relatif au télétravail dans la fonction publique, dès lors que la quotité de travail en mode télétravail excéderait 50%. La CGT a ainsi insisté sur le fait que le décret « cadre » sur le télétravail ne doit pas avoir pour objet de faciliter la mise en œuvre de la RÉATE 2.

## 2. Projet de décret

3.

### 2.1 Exposé de la DGAFP

La DGAFP a souligné que le projet de décret garantit :

- une définition homogène de la notion de télétravail ;
- une quotité de télétravail plafonnée ;
- une procédure normée ;
- des droits et obligations précisés.

Le décret garantit également que les textes employeurs doivent en effet nécessairement comporter :

- les modalités de prise en charge des coûts, formations ainsi que celles de contrôle du temps de travail ;

- les activités éligibles ;
- les règles en matière d'hygiène et de sécurité, de sécurité des systèmes informatiques, de protection des données.

En outre, l'arrêté individuel doit également préciser :

- les activités de l'agent exercées dans le cadre du télétravail ;
- la quotité applicable à l'agent et les plages horaires durant lesquelles il peut-être contacté par son employeur ;
- les équipements mis à disposition de l'agent et leurs modalités d'utilisation.

## **2.2 proposition de la délégation : modifications du projet de décret**

La DGAFP s'est pour l'instant montré à l'écoute et dans une phase de recueil des observations des organisations syndicales.

### **• Définition**

Dans le paragraphe « définition », alinéa 2, la délégation propose que l'expression « au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels » soit remplacée par « dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation ou au domicile de l'agent ». L'idée est bien de mettre en avant, que le télétravail à domicile ne saurait être une généralité et que l'employeur public, se doit, s'il en a la possibilité de proposer un poste de travail à l'agent à proximité de son domicile.

### **• Quotité de dérogation**

La délégation a demandé à ce que ce chapitre soit réorganisé et qu'il pose en premier de manière indiscutable et non interprétable le principe de la quotité de télétravail à 50%. Elle rappelle par ailleurs que ce seuil de télétravail peut s'apprécier sur une base mensuelle et non trimestrielle, comme proposée par l'administration (soit un maximum de 3 jours par semaine 2 fois et 2 jours par semaine 2 fois).

S'agissant des mesures dérogatoires pour des publics vulnérables, la délégation a rappelé qu'il était nécessaire de prendre des décrets dérogatoires pour ces publics et que le fait de les intégrer dans le projet de décret global était discriminatoire et stigmatisant.

Pour les publics ciblés par les mesures dérogatoires, la délégation a demandé à ce que la durée de proposition de télétravail par le médecin de prévention soit déterminée et qu'il soit bien précisé que cette proposition s'adresse aux agents qui en font la demande. L'objectif est bien d'éviter que la porte soit ainsi ouverte pour basculer systématiquement et pour une durée indéterminée en télétravail toute personne estimée vulnérable, permettant ainsi à l'employeur d'échapper à ses obligations légales et sociales.

La délégation a demandé que soit retiré le cas des femmes enceintes, hors congés pathologiques, qui ne doivent pas figurer dans le décret comme catégorie susceptible de mesures dérogatoires à la limite de 50% de télétravail, et doivent être intégrées dans le cadre du régime commun à tous les agents publics. Une telle inscription serait clairement discriminatoire.

Par contre, les prérogatives de proposition d'aménagement des conditions d'exercice des fonctions des médecins de prévention (article 26 du décret 82-453) leur permettent de proposer de faciliter l'obtention du télétravail pour la durée de la gestation, ce qui relèvera de la circulaire d'application du décret.

La délégation a demandé à ce que les travailleurs reconnus handicapés puissent à leur demande bénéficier du télétravail, mais bien dans l'attente d'adaptation de leur poste de travail, pour une durée de trois mois renouvelable une fois, avec information du CHSCT sur l'avancement de l'état d'adaptation du poste.

La même logique d'une période de trois mois renouvelable une fois, sur demande de l'agent, à l'expiration d'un mi-temps thérapeutique, a été proposée par la délégation en ce qui concerne les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée.

S'agissant des agents souffrant de pathologies particulières, la délégation a également proposé d'insérer à la suite « dont le médecin de prévention considère qu'elles créent des difficultés pour l'agent en l'attente du poste de travail, pour une durée de trois mois renouvelable une fois. ». Il est nécessaire d'éviter toute confusion entre médecin traitant, qui détermine la gravité de l'état de santé, et médecin de prévention, qui est en charge de l'environnement de travail.

La délégation a par ailleurs proposé que soit inscrit dans le décret le principe d'une surveillance médicale particulière pour les agents mentionnés comme pouvant bénéficier d'un régime dérogatoire dans le cadre du télétravail. Ce principe doit se traduire par la mise en place d'une visite médicale tous les six mois pour ces agents.

Enfin, s'agissant des agents en situation de handicap reconnus ou souffrant de pathologies particulières, la délégation a insisté sur le fait qu'une position de télétravail dérogatoire et permanente (pour trois ans) doit relever d'une modification de l'article 1 du décret 84-1051<sup>1</sup> et ne relève pas a priori d'un décret « cadre » sur le télétravail.

- **Procédure de demande**

A l'origine, la proposition faite par la DGAFP en matière d'hygiène et de sécurité au travail dans le cadre de l'autorisation de télétravail ne reposait que sur la conformité des locaux situés dans le domicile de l'agent. Toutefois la délégation a demandé à ce que soit également ajouté la conformité des locaux professionnels, étant donné que la DGAFP a ouvert la possibilité pour les agents soit de travailler dans un télécentre, soit dans des locaux autres que celui de son affectation.

S'agissant de la durée d'autorisation en télétravail, la délégation a demandé un parallélisme des formes avec l'article 2 du décret 82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel<sup>2</sup>. Ainsi, la durée d'autorisation du télétravail est d'un an, renouvelable dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement d'autorisation de travail en télétravail doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Concernant la réversibilité à la demande de l'employeur, la délégation a demandé à ce qu'elle soit motivée par les nécessités de service.

Enfin, la délégation a insisté sur la nécessité pour l'agent de pouvoir faire un recours auprès de la CAP ou de la CCP compétente, en cas de litige, notamment s'agissant de la réversibilité à l'initiative de l'employeur, conformément à l'article 2 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982<sup>3</sup> relatif au temps partiel.

---

1 « Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes. », décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

2 « L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. »

3 « En cas de litige, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente ».

- **Droits et obligations, prises en charge des coûts**

La délégation a demandé à ce que soit ajoutée la prise en charge par l'employeur des coûts de l'utilisation des matériels par l'agent, ainsi que le renouvellement des matériels utilisés.

- **Déclinaison par l'employeur**

La délégation a proposé de modifier l'ordre de saisine des instances paritaires en ce qui concerne la décision d'arrêté individuel de l'agent. Ainsi le CHSCT est saisi en premier puis le CT en second.

Par ailleurs, la délégation a demandé le ré-ordonnement du chapitre, au sein duquel elle a ajouté les dispositions suivantes qui doivent figurer dans l'arrêté individuel :

- les modalités de prévention des risques psycho-sociaux notamment par le maintien du lien régulier avec l'équipe de travail, de l'organisation de réunions d'équipe régulières et leur restitution dans le bilan social, et de temps de travail spécifiquement réservés aux réunions d'équipe,
- les modalités de restitution annuelle dans le cadre des commissions administratives ou consultatives paritaires, en particulier sous l'angle des effectifs concernés, de l'égalité professionnelle et de l'absence de discriminations dans les promotions ;
- les modalités d'intervention des professionnels du service santé et sécurité au travail, dans une logique de prévention primaire des risques professionnels ;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, et le respect de la pause méridienne, des limites de l'amplitude de travail et du repos hebdomadaire obligatoire, en particulier par des plages horaires de trêve de messagerie ;
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des équipements et des coûts découlant ~~directement~~<sup>4</sup> de l'exercice du télétravail, notamment le coût, l'utilisation, le renouvellement et la maintenance des matériels, logiciels, abonnements et communication ;
- les modalités en dotation de matériels ergonomiques et équivalents à celui des agents en poste fixe.

- **Déclinaison par l'agent**

La délégation a demandé la suppression de la période d'adaptation (cf. point suivant). Elle a par ailleurs insisté sur la nécessité de préciser dans l'arrêté individuel :

- les plages horaires de trêve de messagerie ;
- les conditions d'installation des matériels.
- Période d'adaptation

La délégation a demandé la suppression du chapitre, qui est redondant avec le principe de réversibilité. Elle a ainsi proposé que soit inséré dans le chapitre « procédure de demande », le point suivant : « *Pendant les trois premiers mois de la période de trois ans maximum ouverte par la demande de télétravail, le délai de prévenance peut-être réduit à un mois* ».

### **3. Accompagnement de la mise en œuvre du télétravail**

La délégation a insisté sur la nécessité de produire une circulaire en plus du guide méthodologique envisagé, les deux documents n'ayant pas la même finalité.

### **4. Calendrier proposé par la DGAFP**

- accompagnement/ circulaire et examen du décret : une réunion en juillet 2015
- passage du projet de décret en CCFP : septembre 2015

---

4 La délégation a demandé à ce que le mot « directement » soit supprimé afin d'éviter que certains employeurs refusent de prendre en charge les coûts indirects de l'exercice du télétravail.