

Fiche 2

Attention à ne pas confondre la campagne annuelle sur le télétravail à domicile et le dispositif exceptionnel de télétravail pour situations médicales graves ou raisons sociales difficiles mis en place depuis 2011.



L'instruction de ces situations particulières est réalisée au niveau de la direction au fil de l'eau, hors quota.

En 2018, ce dispositif concernait 167 agents, dont 83 % pour des raisons médicales.

Le bénéfice du télétravail est accordé à l'agent dans une situation sociale ou familiale difficile sous réserve de son éligibilité au dispositif, de l'avis favorable du chef de service et de l'accord de la direction, du service ou du Bureau/Mission en administration centrale.

Le bénéfice du « télétravail » est accordé à l'agent en situation médicale particulière et/ou de handicap, nécessitant un aménagement des

conditions de travail de l'agent concerné sur recommandation du médecin de prévention (en vertu des dispositions de l'article 26 du décret du 28 mai 1982, le médecin de prévention peut proposer le télétravail à domicile appréhendé comme une solution d'aménagement du poste de travail d'un agent).

Même si l'aménagement de poste mis en place aboutit de fait à un travail à distance, l'administration ne le qualifie pas de télétravail au sens du décret. Toutefois, dans sa formulation, l'article 4 du 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 incluait « la mise en place d'un dispositif de télétravail pour raison médicale dans le cadre du télétravail », et en son article 6, « peuvent bénéficier de cette solution les agents exposés à de fortes contraintes (charge de famille, handicap, temps de transport important, réadaptation à l'emploi, travailleur âgé, longue absence suite à un accident de service ou maladie...) ».

De plus, le seuil de présence d'au moins deux jours par semaine de l'agent-e en télétravail sur le site d'affectation, prévu à l'article 3 du décret est susceptible de dérogations sur demande des agents-es dont l'état de santé le justifierait et après avis du médecin de prévention.

Le dernier décret no 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats précise qu'« Il peut être dérogé pour 6 mois maximum à la limitation à 3 jours par semaine à la demande d'un agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient, après avis du médecin de prévention. Cette dérogation est renouvelable une fois par période d'un an, toujours après avis du médecin de prévention. »

En 2019, le secrétariat général a demandé à la médecin de prévention coordinatrice nationale d'établir à destination des médecins de prévention un guide concernant l'aménagement du poste de travail sous l'angle de la prévention des risques professionnels en application de l'article 26 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Notons que la circulaire de 2016 précise que ce type de demande pourrait relever d'un aménagement de poste, « afin de solutionner les éventuels conflits entre demandes de télétravail pour motifs médicaux et demandes pour confort/convenance personnelle, notamment au regard de l'éventuelle nécessité de priorisation des demandes. »

En tout état de cause, « le télétravail ne peut donc pas être une solution pour des agents malades qui souhaiteraient garder un lien avec leur travail et ainsi de bénéficier des effets positifs de cette socialisation maintenue : d'autres solutions, adaptées, existent ».

Pour la CGT Finances publiques, ce dispositif exceptionnel peut être intéressante pour des agents dont l'état de santé leur permettrait, de rester lié à leur environnement professionnel, notamment en retour de CLM ou CLD en complément de l'ordonnance du 19 janvier 2017 qui permet de demander, dès le début d'un arrêt de travail (et non après 6 mois comme auparavant) la mise en place d'un temps partiel thérapeutique..

En ce qui concerne le télétravail des agents en Reconnaissance de la Qualité de travailleur handicapé (RQTH), le cadre de ce télétravail est encadré par les dispositifs particuliers existant en faveur des personnes en situation de handicap et prévaut sur le dispositif télétravail.

C'est pourquoi, il est indispensable pour la CGT Finances publiques de rester vigilant sur ces demandes, tout particulièrement celles qui permettent le maintien dans l'emploi de collègues en situation médicale ou sociale grave.

👉 **RAPPEL IMPORTANT** : Conformément aux dispositions de l'article 26 précité, les préconisations du médecin de prévention en faveur d'un télétravail ne s'imposent pas à l'administration qui reste libre d'émettre un refus motivé à la demande présentée.

Cette décision de refus doit être portée à la connaissance de l'agent dans le cadre d'un entretien puis le CHSCT doit en être informé.

De plus, un bilan de l'application et du suivi des mesures de prévention, prises dans le cadre spécifique du télétravail (nouvelle organisation du travail), est présenté annuellement devant le CHSCT compétent (*Article 9, 11 et 12 du décret n°2016-151*).

Face à ces situations la CGT Finances Publiques et ses militant.e.s restent vigilant.e.s sur l'application du dispositif exceptionnel de télétravail et restent disponibles pour vous accompagner dans vos difficultés. Elle vous conseille d'utiliser tous les moyens de recours possibles pour faire respecter vos droits et les textes existants.

