

T@mT@m/CFTC.FAE

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat

263 Boulevard Voltaire – RDC – 75011 Paris

Téléphone : 09 54 49 00 80

cftcfae@free.fr - <http://www.cftc-fae.fr> - <https://www.facebook.com/cftc.fae.3>

N° 536 – 13 mai 2020

TELETRAVAIL

ASSOUPLISSEMENT DES MODALITES

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifie le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature. Son application a devancé sa publication à travers les mesures d'urgence mises en place avec l'apparition de la crise sanitaire. Dans le cadre de la sortie du confinement, le télétravail reste la règle mais il devra être un choix réel à l'avenir pour tous les agents de l'Etat qui le souhaitent lorsque les fonctions exercées sont compatibles avec le télétravail.

Le décret du 5 mai complète le télétravail dit « régulier » en introduisant la possibilité à un « **recours ponctuel au télétravail** ».

Les jours télétravaillés pourront continuer à être fixes au cours de la semaine ou du mois mais ils pourront aussi se matérialiser dans « **un volume de jours flottants par semaine, par mois ou par an** ».

Le décret rattrapé par l'épidémie de Covid-19 permet, en cas de « **situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site** », de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine (sauf dérogation déjà existante par période de six mois renouvelables pour raisons de santé, de handicap ou de grossesse).

Le décret prévoit aussi de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail :

- au domicile de l'agent,
- **dans un autre lieu privé,**
- dans tout lieu à usage professionnel.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation de télétravail, **mettre en œuvre ces différentes modalités.**

Ce décret « facilite » également **l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent** travaillant à distance. « Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique

personnel de l'agent ». Mais « l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail », précise le texte.

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées. Une attestation existant déjà dans certains ministères est généralisée : l'agent doit fournir, avec sa demande écrite, une **attestation de conformité des installations aux spécifications techniques** quand il souhaite télétravailler à son domicile ou dans un autre lieu privé.

De nouvelles directives sont énoncées quand la demande d'autorisation de télétravail est formulée par un **agent en situation de handicap**. Dans ce cas, le chef de service met en œuvre, sur le lieu de télétravail de l'agent, les **aménagements de poste** nécessaires. Mais ces aménagements se font sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Ces dispositions devraient être largement utilisées par les employeurs publics durant la période de déconfinement et de reprise progressive de l'activité dans les services.

Ce mode de travail, existant depuis 2016 mais ayant dû faire face à de nombreuses résistances tant techniques que managériales, semble enfin trouver sa raison d'être au sein de notre Fonction Publique.

Les droits des agents à la fois à la déconnexion garantie mais aussi à faire partie intégrante d'un service, d'une équipe, devront être préservés ainsi que la reconnaissance du travail accompli, même à distance.

Les moyens techniques devront suivre ainsi que des formations au management à distance.

