

Réunion « Télétravail »

En application de l'article 133 de la loi 2012-347



□ Textes et travaux fondateurs

Loi

- Secteur public : loi 2012-347 du 12 mars 2012 (...) portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (article 133)

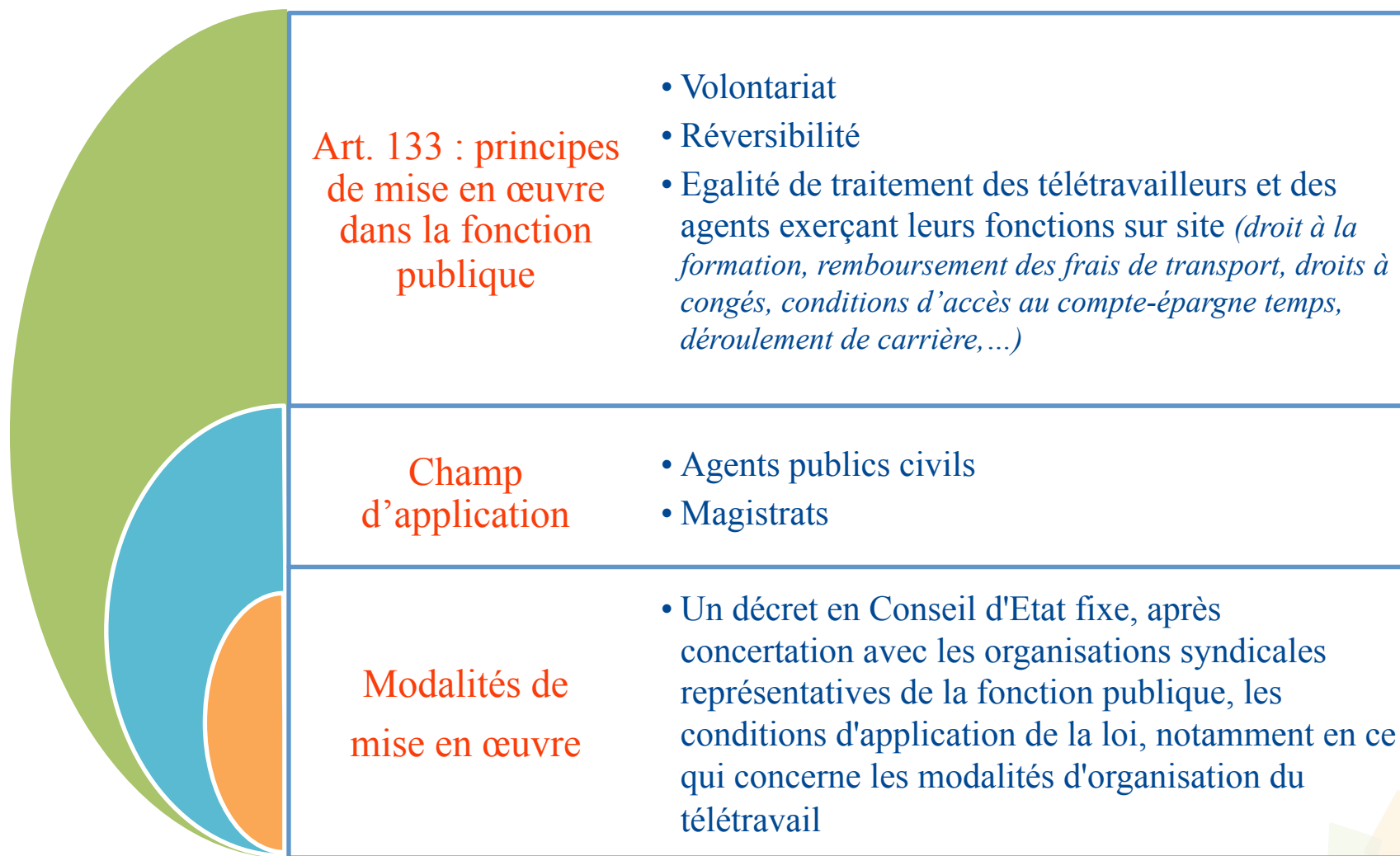
Accords

- Projet d'accord « Qualité de Vie au Travail » de janvier 2015 (mesure 10)

Secteur privé

- Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 résultant de l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002
- Loi du 22 mars 2012 (articles L1222-9 et suivants du code du travail)

□ La mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012



□ Le projet d'accord QVT

Cadre et modalités de la concertation

- ✓ Place du télétravail : équilibre entre les besoins collectifs et individuels et les risques liés notamment à la perméabilité du temps de travail et du temps personnel
- ✓ Garanties et protections pour les agents, notamment pour maintenir le lien avec le collectif de travail

➔ **Principe retenu** : groupe de travail sur l'encadrement juridique du télétravail pour l'élaboration du décret d'application de l'article 133 de la loi 2012-347

Objet de la concertation

- ✓ Activités éligibles,
- ✓ Modalités d'autorisation, sur la base du volontariat de l'agent,
- ✓ Réversibilité, à la demande de l'agent ou de l'employeur,
- ✓ Plafonnement hebdomadaire des jours télétravaillés,
- ✓ Droits du télétravailleur,
- ✓ Suivi des agents en télétravail,
- ✓ Définition des plages horaires durant lesquelles l'agent peut être contacté,
- ✓ Modalités d'équipement des postes de travail et indemnisation des coûts,
- ✓ Modalités d'exercice du droit à la déconnexion,
- ✓ Droit de recours en cas de refus de l'autorisation de télétravailler.

□ Pour mémoire : rapport du CGIET (2011) sur les perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique

Constats

- ✓ Modalité la plus répandue : télétravail pendulaire, 1 à 3 j par semaine : pas de coupure du collectif de travail avec ce rythme
- ✓ Gains réels pour les agents (transports, équilibre vies professionnelle et personnelle, liberté d'organisation, concentration, gains de pouvoir d'achat)
- ✓ Télécentres peu développés
- ✓ Disponibilité des outils

Recommandations

- ✓ Cadre négocié avec les IRP, incluant les conditions de réversibilité et des engagements communs (indemnisation, bonnes pratiques managériales, organisationnelles et de suivi social,...)
- ✓ Mise en œuvre locale pour adaptation aux réalités des services
- ✓ Démarche projet pour sa mise en œuvre

□ Pour mémoire : Accord National Interprofessionnel 2005 : principes structurants

Volontariat
Réversibilité

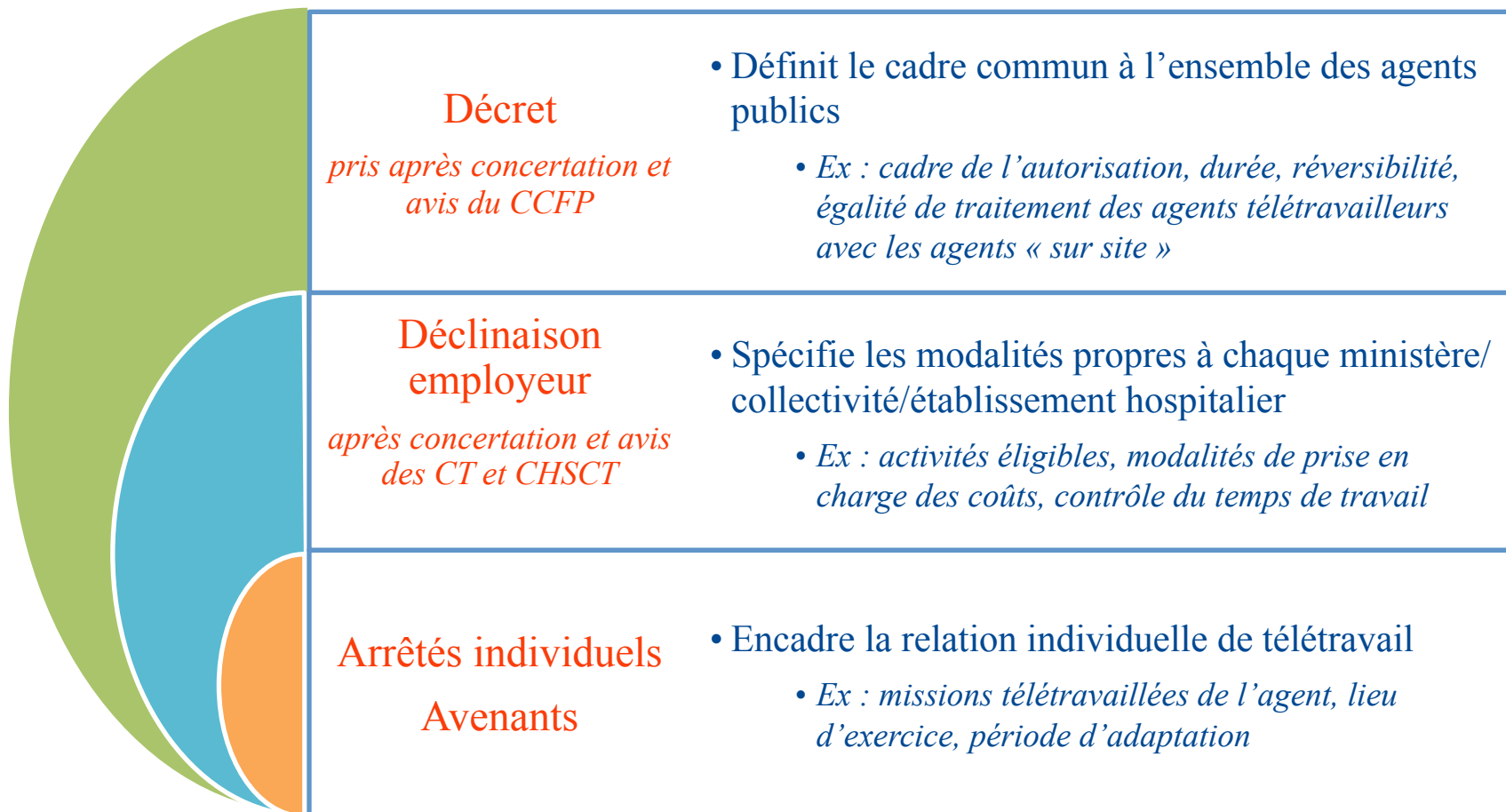
Egalité des droits
individuels et
collectifs

Respect de la vie
privée

Equipements de
travail et prise en
charge des coûts

Santé et sécurité
Organisation du
travail

□ Piste de travail proposée : un dispositif à trois étages



□ Les formes de télétravail

Principes proposés :

- Reprise de la définition du code du travail (article L 1222-9)
- Télétravail alternant : l'agent travaille certains jours dans les locaux de l'employeur, d'autres à son domicile
- Possibilité de travailler en « télécentres » : locaux appartenant ou non à l'employeur, qui proposent des prestations de services correspondant aux besoins des télétravailleurs (accès au réseau/aux logiciels, téléphone, équipements d'impression et de reprographie, visioconférence,...)

Ce principe n'exclut pas le télétravail occasionnel

- Pour accompagner les agents pouvant bénéficier d'une adaptation de leur poste de travail (*agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière ou renforcée au sens des textes SST*)
- Pour répondre à des problématiques ponctuelles qui perturbent l'activité normale du service (*ex : perturbations transports, intempéries, pandémies,...*)

□ Plafonnement et quotité de télétravail

Principes proposés :

- Plafonnement du télétravail à 3 jours par semaine, avec une présence minimale sur le lieu d'affectation de 2 jours par semaine
 - Le nombre de jours télétravaillés est défini individuellement dans le cadre du plafond
 - Appréciation trimestrielle de ce plafonnement, pour plus de souplesse
 - Dérogations possibles pour raisons de santé sur proposition du médecin de prévention
- 
- Le plafonnement vise à éviter l'isolement du télétravailleur et à rappeler la primauté du collectif de travail

□ Formalisation de l'autorisation de télétravail

Principes proposés :

- Demande écrite de l'agent, accord du chef de service
- Durée de l'autorisation d'un an maximum
- La durée d'autorisation peut être réduite par l'arrêté ministériel ou la délibération de la collectivité concernée
- Capacité d'appréciation du chef de service
- Encadrement du refus et voies de recours (CAP/CCP)



- La capacité d'appréciation du chef de service repose sur les fonctions, l'aptitude et l'intérêt du service
 - *Un quatrième niveau d'éligibilité peut être éventuellement prévu dans le texte : l'adaptation de l'environnement de travail de l'agent à son domicile*

□ Période d'adaptation, non-portabilité et réversibilité de l'autorisation

Principes proposés :

- Possibilité de prévoir une période d'adaptation de trois mois avec réversibilité (délai de prévenance d'un mois)
- Si elle est retenue, cette période d'adaptation figure dans l'arrêté individuel
- Réversibilité de l'autorisation avec un délai de prévenance de 2 mois
- Non-portabilité : l'autorisation doit être renouvelée à chaque changement de fonctions

- 
- Le principe de réversibilité est posé par la loi
 - La période d'adaptation permet de vérifier l'aptitude de l'agent au télétravail et, le cas échéant, d'en adapter les modalités pratiques

□ Déclinaison par employeur/par agent

Principe proposé :

- Modalités de mise en œuvre adaptées au niveau employeur (après avis du CT et du CHSCT) et individualisées pour chaque agent

- La déclinaison par employeur (arrêté ministériel, délibération CT,...) précise notamment :
 - Les modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail
 - Les règles de protection des données
 - Les règles en matière d'hygiène et de sécurité
 - Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
 - Eventuellement, les activités éligibles au télétravail

- L'arrêté individuel (ou avenant au contrat de travail) précise notamment :
 - Les missions télétravaillées et la quotité consacrée au télétravail,
 - Le lieu d'exercice du télétravail
 - Les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur peut être contacté
 - La nature des équipements mis à disposition
 - La possibilité d'accès des autorités compétentes en matière d'hygiène et de sécurité sur le lieu d'exercice du télétravail