

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (l'ordonnance du 17 février 2021)

1. Définition du télétravail dans la fonction publique :

Le télétravail est défini par les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 11 février 2016.

- ➔ Ne peut être assimilé à du télétravail :
 - situation d'un agent travaillant dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant ne constitue pas du télétravail, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité.
 - activités exercées en dehors des locaux de l'employeur (activités de contrôle).

- ➔ Le télétravail repose sur les principes suivants :
 - le volontariat,
 - l'alternance entre travail sur site et télétravail :
 - quotité maximum de télétravail dans la fonction publique fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein,
 - conformément à l'article 2 du décret du 11 février 2016, le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel,
 - tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur.
 - l'usage des outils numériques : Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail, l'accès aux outils numériques nécessaires,
 - la réversibilité du télétravail : lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail (délai de prévenance d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et deux mois au-delà de cette période – pouvant être réduit si initiative de l'administration, avec entretien préalable),

2. Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique :

- ➔ Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur.

- ➔ Les enjeux du télétravail :
 - attractivité du secteur public,
 - impact environnemental et territorial,
 - impact éventuel du télétravail sur l'organisation et l'aménagement des locaux devant recueillir l'avis préalable des instances de dialogue social compétentes.

3. L'accès au télétravail et le développement des tiers-lieux :

- L'accès au télétravail :
 - l'éligibilité des activités au télétravail fait l'objet d'un dialogue social de proximité,
 - l'employeur public fournit aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques.

- Le développement des espaces partagés (tiers-lieux) :

La notion de tiers lieu englobe tous les espaces partagés de télétravail, notamment publics, qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à sa demande à télétravailler. Ces tiers lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.

4. Conditions de travail, santé et sécurité au travail :

- Télétravail et démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail,
- Prévention des risques pour la santé et protection des agents : des points de vigilance en termes de conditions matérielles de travail, d'ergonomie, de temps et de charge de travail, doivent être retenus. Ces facteurs peuvent être sources de risques psychosociaux et physiques. Un encadrement insuffisant du télétravail peut aussi provoquer des ressentis d'isolement professionnel. Une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculosquelettiques, de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables,
- Les accidents de travail dans le cadre du télétravail : l'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance. Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :
 - trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.);
 - trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
 - trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion :

- Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes à valeur normative :
 - la durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail,
 - la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail ainsi que celles relatives au forfait jours,
 - l'employeur fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service,
 - Il est recommandé la mise en place d'une phase d'expérimentation associant l'ensemble du collectif de travail, suivie d'un bilan présenté dans les

instances représentatives

- Le droit à la déconnexion est expliqué dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-702 du 21/09/202.

6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales :

- La mise en œuvre du télétravail doit être prise en compte dans le fonctionnement du collectif de travail,
- Le télétravail modifie l'exercice de la fonction managériale sur différents aspects, qui relèvent du domaine de l'organisation du travail.

7. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail

La formation à l'impact du télétravail des encadrants et des agents télétravailleurs et non télétravailleurs doit être garantie.

Les agents publics exerçant leurs activités en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

8. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle

Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail

9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail

L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent.

Il est mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.

L'indemnité sera de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 € annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme trimestriel.

Un décret et un arrêté seront pris en application des dispositions du présent accord pour application de ces dispositions au 1er septembre 2021.

10. La prise en compte des agents en situations particulières

De manière plus générale, le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison.

Pour les agents en situation particulière, le télétravail ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant)

S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016 prévoit déjà qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. Les signataires de l'accord conviennent que l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.

À la demande de l'agent concerné, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016. Cette autorisation a une durée de trois mois, renouvelable.

Ces deux évolutions supposent une modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 qui sera présentée au CCFP avant la fin de l'année 2021.

11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles

L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité.

L'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées à son agent. Néanmoins, les dispositifs de contrôle mis en œuvre doivent être strictement proportionnés à l'objectif poursuivi, être justifiés par la nature des missions et ne pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des agents, particulièrement le droit au respect de leur vie privée.

12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail dans son service en établissant des règles internes de mise en œuvre, il saisit pour avis les instances consultatives et dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Les agents ont les mêmes droits en matière syndicale qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux où ils sont affectés

Pour assurer l'effectivité de ces droits, il incombe à l'employeur de s'assurer que les représentants des personnels, lorsqu'ils sont en télétravail, ont accès aux mêmes moyens de communication que s'ils étaient sur site (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple).

Il lui revient également de mettre à disposition des outils d'audioconférence ou de visioconférence permettant l'organisation des heures mensuelles d'information à distance dont l'accès est réservé aux membres du personnel appartenant au service au sein duquel la réunion est organisée.

Un agent peut ainsi revenir en présentiel pour pouvoir assister à une heure mensuelle d'information ou une instance.

13. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Il est nécessaire de sécuriser et mieux encadrer le recours au télétravail contraint en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas situations durables (pandémie ou catastrophe naturelle) qui peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public. Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

14. Ouverture de négociations par les employeurs publics

Les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera le présent accord.

Concernant la fonction publique de l'Etat, cela signifie que :

- soit l'accord ministériel déjà signé est conforme à l'accord inter-fonctions publiques et il peut continuer à s'appliquer tel quel ;
- soit l'accord ministériel comporte des dispositions contraires et dans ce cas elles tomberont d'office à la date de l'accord signé ;
- soit l'accord ministériel est incomplet et les signataires seront fortement incités à rouvrir la négociation des sujets absents.

15. Suivi de l'accord

- Mesures réglementaires nécessaires à l'application de l'accord : les évolutions réglementaires induites par le présent accord seront prises dans le délai de 6 mois suivant sa signature,
- Comité de suivi : il se réunit au moins une fois par an.

16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Fait à Paris, le 13 juillet 2021