

publié le 09/06/2015 à 16H00 par Uffa-CFDT



Les fonctionnaires et les agents contractuels vont enfin pouvoir bénéficier du télétravail, alors qu'il est prévu pour les salariés du secteur privé depuis 2005. Un projet de décret sera présenté en septembre au Conseil commun de la Fonction publique, l'instance de dialogue social pour les trois Fonctions publiques.

En Europe en 2002, puis en France en 2005, les partenaires sociaux ont fait le choix de négocier un accord cadre sur la mise en place du télétravail, considérant que cette forme de travail comportait à la fois des opportunités et des risques et qu'il fallait donc clarifier la situation pour en maîtriser les usages individuels et collectifs. L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail a été signé par toutes les confédérations (CFDT-CGT-FO-CGC-CFTC). Dans bon nombre d'entreprises, des accords ont permis d'améliorer les conditions de mise en place du télétravail pour les salariés.

Dix ans d'attente !

Il faudra attendre 2012, pour que la loi autorise le télétravail pour les fonctionnaires, les agents contractuels et les magistrats (article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 : <http://legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000025490403&cidTexte=JORFTEXT000025489865&dateTexte=29990101>).

Mais, pour être mis en application, un décret en Conseil d'État doit être publié, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique. C'est donc en 2015, dix ans après, qu'enfin la Fonction publique ouvre des discussions, avec les syndicats, sur le télétravail qui doivent se conclure par un projet de décret qui sera examiné par le Conseil commun de la Fonction publique en septembre pour une publication avant la fin de l'année.

La CFDT Fonctions publiques est favorable à l'introduction du télétravail dans la mesure où il peut répondre aux aspirations des agents pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, réduire les temps de trajets, etc. Sa mise en place, sur la base du décret, doit faire l'objet d'une négociation locale au plus près des agents.

Pour la CFDT, le choix du télétravail doit être volontaire, aucun agent ne doit y être obligé, et réversible à tout moment. Par ailleurs, les conditions d'équipement au domicile doivent répondre aux exigences prévues par les CHSCT.

Les propositions de l'Administration

Pour qualifier le télétravail, la Fonction publique reprend la définition du Code du travail : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il se pratique au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation ».

Le télétravail ne concerne donc que les activités sédentaires liées à l'informatique. Par ailleurs, les activités dites « nomades » ne constituent pas non plus du télétravail comme les agents assurant des missions de contrôle et travaillant parfois chez eux ou les enseignants préparant leurs cours à domicile.

Pour la CFDT, c'est au niveau de chaque ministère et/ou de direction, de chaque collectivité ou de chaque établissement hospitalier, dans le cadre d'une négociation, que les activités éligibles au télétravail devraient être définies.

Ne pas rester isolé du collectif de travail

Les enquêtes effectuées montrent que la personne qui télétravaille à son domicile peut pâtir de l'isolement professionnel dans lequel elle se trouve car elle peut rapidement décrocher de son collectif de travail.

Dans cette optique, l'Administration propose que le nombre maximum de jours de télétravail par semaine soit plafonné à trois, étant entendu que la présence au bureau soit au moins de deux jours. Autrement dit, un agent à 80 % ne pourra être que deux jours par semaine en télétravail.

Par ailleurs, l'agent en télétravail pourra joindre et être joint par son service sur une plage horaire fixée par avance qui reste à définir. En principe, ces plages sont concentrées sur le matin et l'après-midi à l'instar des plages fixes des horaires variables. Cela garantit au service que l'agent pourra être joint, comme s'il était au bureau, et à l'agent de ne pas être importuné au-delà de ces plages.

Qui décide et quelles sont les garanties des agents ?

Après avoir défini les activités pouvant faire l'objet d'un télétravail, c'est l'agent qui pourra alors se porter volontaire mais c'est son supérieur hiérarchique qui le lui accordera à l'issue d'un entretien. Le refus devra être motivé, et, dans ce cas, la CFDT souhaite que l'agent puisse saisir sa CAP ou sa CCP.

L'autorisation sera accordée sous réserve de la conformité du domicile de l'agent aux normes en matière d'hygiène et de sécurité et de la compatibilité des installations électriques, téléphoniques et d'accès à internet avec les activités exercées en télétravail.

L'agent pourra décider d'interrompre à tout moment le télétravail avec un délai de prévenance qui pourrait être de deux mois. L'Administration aura la même possibilité, mais la CFDT souhaite que la décision soit motivée et que l'agent puisse là aussi saisir sa CAP.

Pour la CFDT, le travail à domicile ne doit pas modifier le cadre fixé pour le même travail effectué au bureau. L'agent doit rester soumis aux mêmes horaires de travail et supporter la même charge de travail. Par ailleurs, si l'agent est en arrêt de travail pour maladie ou accident de service, il n'a pas à travailler sous prétexte qu'il peut le faire de son domicile.

La prise charge des frais

C'est l'employeur qui prendra à sa charge l'installation de tout le matériel au domicile de l'agent, ordinateur, logiciels, etc. ainsi que les abonnements, communications et outils nécessaires et en assurera la maintenance.

La CFDT demande que soit également fourni un fauteuil ergonomique, un repose-pied ..., tout l'équipement dont dispose, en principe, l'agent au bureau.

La CFDT souhaite également que la consommation d'électricité et de chauffage notamment soit prise en compte sous la forme d'un remboursement forfaitaire.

Place à la discussion locale

Le décret fixera les grandes règles de la mise en place du télétravail. Il sera complété par une circulaire et un guide réalisés en concertation avec les organisations syndicales. Pour la CFDT, sa mise en place devra en outre être précédée d'une négociation locale. En effet, les organisations syndicales ont qualité pour négocier le télétravail dans le cadre des conditions et de l'organisation du travail (voir l'article 1 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Le lien vers Légifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022436528&dateTexte=&categorieLien=id>).

Vous retrouverez sur ce site toutes les informations au fur et à mesure des discussions sur le télétravail.

Les textes de référence :

L'accord interprofessionnel de 19 juillet 2005

L'article L1222-9 du Code du travail sur Legifrance :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>