

FICHE RECAPITULATIVE :

Accord cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Accord cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, un accord cadre relatif au télétravail a été conclu le 13 juillet 2021 entre les principaux syndicats de la fonction publique, le Ministère de la transformation et de la fonction publiques ainsi que les employeurs publics.

Cet accord crée **un socle commun aux fonctions publiques** sur lequel les négociations et le dialogue social devra s'inscrire dans l'ensemble de la fonction publique. Cet accord ne déroge cependant pas aux règles établies par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail dans la fonction publique et les futures négociations ne pourront aller à son encontre.

Il constitue **un cadre qui doit servir de point d'appui à la négociation**, notamment au sein des collectivités territoriales et établissements publics souhaitant généraliser ou règlementer le télétravail.

IMPORTANT : les employeurs publics doivent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, **engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord**. Ils peuvent conserver les accords existants conformes au présent accord, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur ces bases.

1/ La définition du télétravail

Les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 permettent l'émergence de 4 critères cumulatifs :

- ☞ l'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
- ☞ sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
- ☞ en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- ☞ en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

2/ L'accès et l'usage du télétravail

L'autorité territoriale doit établir des **critères transparents** pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles.

Elle doit ainsi **définir les activités exercées et non les postes occupés qui peuvent bénéficier du télétravail**. Les modalités de mise en œuvre peuvent ainsi varier selon les missions exercées et leurs spécificités.

L'éligibilité des activités ouvertes au télétravail doit faire l'objet d'un dialogue social de proximité, tout comme les nouvelles organisations de travail incluant le télétravail.

Sur la base de ces critères, **la mise en place du télétravail nécessite une demande écrite de l'agent auprès de l'employeur**. Ainsi, le télétravail se base sur **le volontariat de l'agent**. En aucun cas, l'autorité territoriale peut imposer le télétravail à ses agents. Le refus de la demande d'autorisation doit être motivé et précédé d'un entretien.

L'accord réaffirme le principe de réversibilité : lorsque l'employeur 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 quant à lui à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

En cas de circonstances exceptionnelles durables, comme par exemple une pandémie ou une catastrophe naturelle, il sera possible pour l'employeur d'imposer le télétravail afin de concilier la protection des agents et la continuité du service public.

Les nécessités du service peuvent également justifier l'exigence d'un retour sur site des agents pendant un jour de télétravail. Un délai de prévenance doit également s'appliquer.

Conformément aux règles du décret n°2016-151, l'agent doit maintenir une présence minimale sur site avec une quotité maximum de 3 jours hebdomadaire de télétravail pour un agent à temps complet. Cette quotité peut également s'apprécier sur une base mensuelle.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel dont notamment les tiers lieux, qui doivent cependant être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.

L'autorité territoriale doit fournir aux agents l'accès aux outils numériques nécessaires à la mise en place du télétravail.

3/ Le droit à la déconnexion et le temps de travail relatifs au télétravail

Le temps de travail des agents en situation de télétravail reste identique au temps de travail sur site. Les règles relatives aux garanties minimales de temps de travail, prévues à l'article 3-1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 s'appliquent.

Le droit à la déconnexion est consacré par l'accord. Il s'agit du droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail et de lui garantir ainsi le **temps de repos légal**. L'ensemble des modalités relatives à ce droit doivent faire l'objet d'une négociation dans le cadre d'un dialogue de proximité. La mise en œuvre effective de ce droit suppose l'établissement de principes et de règles afin de former les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité de veiller au respect de ce droit à la déconnexion.

Un point de vigilance doit ainsi être apporté sur le risque potentiel de dépassement des heures de travail et d’empiètement sur la vie personnelle de l’agent.

4/ La prévention au télétravail

Une formation relative au télétravail et des formations spécifiques sur l’environnement informatique doivent être garanties aux agents.

La mise en place d’un référent dédié au télétravail peut permettre un déploiement plus simple du télétravail. Son rôle serait d’apporter des réponses aux questions des agents sur la mise en œuvre et l’organisation du télétravail au sein de la collectivité. Sa désignation ainsi que son rôle peuvent être définis dans la cadre d’un dialogue social.

Les agents en télétravail bénéficient de la même couverture des risques que les autres agents, notamment en ce qui concerne les accidents du travail et du trajet, sous réserve qu’ils aient lieu pendant les heures de travail et dans le cadre des fonctions exercées en télétravail.

Le télétravail doit également respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé des agents publics, **l’employeur ayant les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnelles à l’égard de tous les agents.**

5/ L’indemnisation du télétravail

Au sein de la fonction publique de l’Etat et de la fonction publique hospitalière, le principe de l’allocation d’une indemnité forfaitaire est appliqué. Cette indemnité sera de 2,5 € par jour de télétravail, dans la limite d’un montant de 220 € annuels. Le versement de l’indemnité se fera selon un rythme trimestriel.

Cette indemnité n’exclut pas les initiatives des employeurs plus favorables qui sont déjà en vigueur.

Pour la fonction publique territoriale, **en vertu de la libre administration des collectivités territoriales, cette indemnisation est facultative.** Cependant, par analogie et par facilité, il peut être pertinent pour les collectivités territoriales et les établissements publics de suivre les recommandations appliquées aux autres fonctions publiques.

6/ La prise en compte des agents en situations particulières

Des dérogations sont mises en place pour certains agents :

☞ **Pour les femmes enceintes**, il est possible de déroger à la règle des trois jours de télétravail, à la demande de l’agente. Cette autorisation de dérogation pourra être accordée sans avis préalable du médecin du travail.

☞ **Pour les proches aidants**, il est possible de déroger à la règle des trois jours de télétravail, à la demande de l’agent concerné et sous réserve que les activités soient télétravaillables. Cette autorisation a une durée de 3 mois, renouvelable.

D’autre part, **les apprentis et les stagiaires** ne sont pas exclus du télétravail, mais doivent être particulièrement accompagnés lorsque leurs missions s’exercent en partie dans ce cadre.

La mise en place du télétravail au sein des collectivités territoriales et établissements publics **intervient après délibération avec avis préalable du Comité Technique.**

Comme le précise l'accord du 13 juillet 2021, l'ensemble des modalités relatives au télétravail **doit faire l'objet d'un dialogue social de proximité**, au sein des instances consultatives.

L'accord **porte une attention particulière sur le dialogue social de proximité** concernant les aspects suivants :

- ☞ l'éligibilité des activités au télétravail ;
- ☞ l'identification des lieux accessibles aux télétravailleurs ;
- ☞ la désignation d'un référent en matière de télétravail ;
- ☞ l'encadrement du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ;
- ☞ le droit à la déconnexion ;
- ☞ l'indemnisation du télétravail et la détermination du montant de l'indemnité forfaitaire

A SOULIGNER : les évolutions réglementaires induites par cet accord seront prises dans le délai de 6 mois suivant sa signature.