

FICHE T&TIC - N°27

Projet de nouveau décret sur le télétravail

Ce qui pourrait changer dans la fonction publique en 2020

Un groupe de travail a été organisé le 9 décembre dernier à l'initiative de la DGAFP. L'objectif était de revoir certaines modalités de déploiement du télétravail dans la fonction publique. CITICA s'est procuré le document de travail de ce groupe et vous en présente ici les principaux points. Quelques changements majeurs y sont notamment envisagés. Etat des nouvelles dispositions qui pourraient être prises par décret dès ce début 2020.

Rappel sur le cadre juridique actuel pour le secteur public

En France, pour le secteur public, le législateur envisageait jusqu'à maintenant le télétravail comme une pratique organisée de manière régulière, sur un ou plusieurs jours fixes par semaine. Le télétravail occasionnel n'y était autorisé que pour « répondre à des circonstances exceptionnelles, notamment en cas de menace d'épidémie ou en cas de force majeure ». Le télétravail pouvait alors être considéré comme « un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés » (article L.1222-11 du code du travail).

Le cas de force majeure restait cependant trop vague pour décrire les situations spécifiques où le télétravail pourrait être autorisé et c'était donc généralement chaque employeur qui devait définir quelles situations pouvaient justifier le recours au télétravail.

Outre le fait que peu d'organisations prévoyaient en amont quelles seraient les cas exceptionnels de recours au télétravail, cette situation génèrait également des différences d'appréciation notables.

Une situation différente dans le secteur privé

Dans le secteur privé, la situation était déjà sensiblement différente. Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, les conditions de recours au télétravail avaient en effet déjà été assouplies. Les entreprises privées ont, depuis 2017, la possibilité de recourir au télétravail, de manière beaucoup plus souple que pour le public, avec parfois une simple autorisation écrite de l'employeur.



La mise en place d'un groupe de travail

Ce contexte avec des cadres de déploiement sensiblement différents, nécessitait sans doute d'aller vers un alignement plus fort des conditions de déploiement entre public et privé. Un groupe de travail a été convoqué le 9 décembre 2019, à l'initiative de la DGAFP, avec pour objectif de

mettre en œuvre les dispositions de l'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur les possibilités de recours au télétravail occasionnel. L'objectif principal est d'harmoniser, au bénéfice des agents, des pratiques qui s'exercent souvent de façon informelle, sans règle, ni possibilité de recours.

Ce qui pourrait changer pour le secteur public

Premier changement : la notion de « régularité » serait supprimée de la définition du télétravail (article 2 du décret de 2012) pour permettre plusieurs modalités de télétravail avec une autorisation portant sur une période longue mais autorisant également les périodes courtes. Concernant les périodes courtes, l'objectif serait de « répondre à une situation inhabituelle et temporaire susceptible de perturber l'accès au site de travail ou le travail sur site ».

Pour les périodes longues, deux modalités de télétravail seraient proposées :

- La fixation de jours de télétravail au cours de la semaine ou du mois, donc de manière plus souple qu'il n'est actuellement possible ;
- L'attribution d'un nombre de jours de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent pourrait demander l'utilisation à son supérieur hiérarchique direct. L'agent présentant un besoin de recours ponctuel au télétravail pourra déposer une demande portant sur un faible volume de télétravail (1j/mois ou 15 j/an par ex.) . Cette mesure permettrait d'officialiser une pratique déjà largement développée dans le secteur public (principe d'enveloppe forfaitaire mensualisée ou annualisée de télétravail), mais en y ajoutant encore plus de souplesse, puisqu'il serait possible de fixer librement le nombre de jours par période entre l'agent et son employeur public.

Il serait également possible de cumuler la mise en œuvre de ces différentes modalités de télétravail avec une limite de présence minimale sur site.

Second changement, la notion d'acte autorisant le télétravail serait remplacée par un concept plus souple (et plus proche de la situation du secteur privé), de « document autorisant le télétravail ».

Des spécificités de mise en œuvre

Le décret pourrait permettre de déroger, à l'initiative de l'employeur, à la règle de présence minimale sur site en cas d'événements temporaires qui perturbent l'accès au site de travail ou le travail sur site. Il serait également possible d'autoriser l'utilisation du matériel personnel pour permettre une meilleure réactivité face à des événements soudains (mais générerait sans doute aussi de nouvelles questions de sécurité à régler).

Enfin, la question du lieu de télétravail pourrait également être reposée à cette occasion. Le décret pourrait notamment permettre :

- d'autoriser le télétravail depuis un domicile privé autre que la résidence principale de l'agent (mention qui permettrait notamment à un aidant de télétravailler depuis de la personne dont il s'occupe) ;
- de télétravailler depuis des locaux professionnels appartenant à son employeur public ;
- l'employeur pourrait enfin refuser la prise en charge du coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

De nouvelles garanties proposées aux agents

Le décret proposerait enfin de nouvelles garanties pour les agents souhaitant bénéficier du télétravail :

- L'employeur aurait un mois maximum pour répondre à une demande ;
- La possibilité de saisir la CAP ou la CCP, déjà possible pour le fonctionnaire public d'Etat, serait étendue aux deux autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière).

Le Conseil commun de la fonction publique devrait examiner le projet de décret lors de sa séance plénière du 30 janvier 2020. CITICA diffusera des informations à ce sujet sur son site dès que ces différents points auront été précisés.