



## Les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la Fonction Publique (06-05-20)



Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est paru au journal officiel du 6 mai 2020.

Les publics concernés sont les agents publics civils des trois fonctions publiques.

Il a pour objet d'adapter les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Le décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents.

Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. **Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine cette formule qui était déjà en place pour raisons de santé, de handicap ou pour les femmes enceintes.**

Principales modifications apportées :

- Le télétravail devait être uniquement "régulier" ou encore porter sur des jours fixes. Le nouveau décret supprime ainsi cette notion de "régularité" de la définition du télétravail, s'alignant ainsi sur la réglementation en vigueur dans le secteur privé. Le décret, peut "prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an".
- Le décret permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, **de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine.** Mais il est également permis **de déroger à la règle imposant un temps de présence de deux jours par semaine sur le lieu d'affectation.**
- Le décret prévoit également de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail : **le télétravail pourra être organisé "dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel"**.
- Ce décret "facilite" également **l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance.** "Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent", y est-il ainsi indiqué. La mise à disposition d'un matériel professionnel et adapté par l'employeur doit, autant que faire se peut, rester la règle.
- **Attention, "l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail".** La question de la prise en charge des coûts induits par la situation de télé-travail (notamment si celle-ci est prolongée) devra aussi trouver enfin des réponses.
- De nouvelles garanties sont aussi apportées aux agents quant à l'examen de leur demande de télétravail, avec la mise en place, notamment, **d'un délai d'un mois maximum pour apporter la réponse à une demande de télétravail.**
- **Les voies de recours en cas de refus par l'administration sont également modifiées en permettant la saisine des CAP ou CCP pour la Fonction publique territoriale et Hospitalière.**
- L'autorisation peut prévoir **une période d'essai de trois mois maxi.**
- Si vous disposez déjà d'une autorisation de télétravail vous pouvez demander que les dispositions du décret s'appliquent.
- Si votre autorisation de télétravail arrive à échéance **le renouvellement s'effectuera dans les conditions fixées par le décret.**



Pour la CGT, ce décret permet d'assouplir les règles du dispositif précédent et facilitera l'accès au télétravail.

Toutefois, afin d'en évaluer l'application, des évaluations qualitatives et quantitatives devront être conduites afin de faire évoluer dans l'intérêt des agents ces nouvelles dispositions.

En effet, le télétravail ne doit pas être considéré comme le couteau suisse de la flexibilité mais il faut en faire un instrument d'amélioration de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.