



Numéro

76

11 octobre
2021

ACCORD RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

• En quoi consiste cet accord ?

Conclu par l'État avec les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, l'**accord du 13 juillet 2021** doit servir de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail, désormais considéré comme un mode d'organisation du travail parmi d'autres. Les évolutions réglementaires induites par l'accord seront prises d'ici à la fin de l'année.

• Le télétravail restreint-il le droit à la déconnexion ?

NON. Le droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail, est consacré par cet accord.

Les modalités du droit à la déconnexion seront à négocier dans le cadre du dialogue social de proximité. Dans ce cadre, un plan d'actions peut utilement être adopté afin de fixer, par exemple, les modalités de la formation au bon usage des outils numériques, les modalités pratiques de déconnexion de ces outils ou encore les modalités d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents.

• Les proches aidant et les femmes enceintes sont-ils concernés par cet accord ?

OUI. Le télétravail étant de nature à favoriser le maintien en emploi du proche aidant au sens de l'**article L3142-16** du code du travail, l'employeur pourra, sur demande de l'agent concerné, l'autoriser à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le **décret n° 2016-151** du 11 février 2016. Cette autorisation aura une durée de trois mois, renouvelable.

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 personnels concernés, mais l'autorisation pourra bientôt être donnée sans avis préalable du médecin de prévention.

Ces évolutions nécessitent une modification du décret 11 février 2016 qui sera présentée au Conseil commun de la fonction publique avant la fin de l'année.

• L'éligibilité au télétravail se détermine-t-elle par les postes occupés par les agents ?

NON. L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées. Cette éligibilité fait l'objet d'un dialogue social préalable pour différencier les activités éligibles ou non éligibles au télétravail.

• La désignation d'un référent télétravail est-elle utile ?

OUI, son rôle consistant à apporter des réponses aux questions juridiques et pratiques des encadrants, et des agents et un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations de travail.

Il dispose d'une lettre de mission présentant son rôle et son périmètre d'action. Son mode de désignation, son rôle et ses moyens sont à définir dans le cadre du dialogue social de proximité.

• L'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail dans la fonction publique territoriale est-elle envisageable ?

OUI. Sera introduite dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière une indemnité de 2,50 € 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.

S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

• La déclinaison de l'accord au niveau local implique-t-il l'ouverture de négociations par les employeurs de proximité ?

OUI, d'ici au 31 décembre 2021, en vue de la conclusion d'un accord local relatif au télétravail.