



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat d'État

LE SECRÉTAIRE D'ÉTAT

Paris, le 08/04/2020

Nos Réf. : D20-02670

Vos Réf. : Votre courrier du 31 mars 2020

Madame la Secrétaire générale,

J'ai pris connaissance de votre courrier en date du 31 mars 2020 relatif à la mise en place du télétravail dans la fonction publique. Depuis le lundi 16 mars, le télétravail constitue en effet la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées, dans le cadre de ce que le Président de la République a désigné comme « la plus grave crise sanitaire depuis un siècle » et de l'application des mesures barrières de distanciation sociale que sa gestion implique.

Si les principes du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature restent en effet en vigueur, la loi du 6 août 2019 permet désormais le recours au télétravail ponctuel. Ce dernier peut se pratiquer dans des modalités distinctes de celles prévues par le décret pour le télétravail régulier. Ces modalités seront prochainement fixées par le décret en conseil d'État dont les dispositions vous ont été présentées lors du conseil commun de la fonction publique du 30 janvier dernier. Dans l'attente, les administrations peuvent d'ores et déjà organiser le recours au télétravail ponctuel puisqu'il est prévu par la loi.

Au-delà, les circonstances exceptionnelles que nous vivons sont de nature à justifier un recours au télétravail mis en œuvre sans formalisation systématique d'une demande des agents. En effet si la loi du 12 mars 2012 ne prévoit pas d'exception au caractère volontaire du télétravail, la possibilité de recourir massivement au télétravail en période de crise peut s'appuyer, comme cela avait été prévu par la circulaire DGAFP du 26 août 2009 relative au plan « Pandémie grippale », sur le fait que le chef de

1/2

Madame Mylène JACQUOT
Secrétaire générale de la CFDT Fonction Publique
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19

139 rue de Bercy – 75572 Paris Cedex 12

service détient le pouvoir de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité. Ces prérogatives s'appuient sur deux arrêts du Conseil d'État. Dans l'arrêt Heyries, du 28 juin 1918, le Conseil a admis qu'en période de crise, la puissance publique dispose de pouvoirs exceptionnellement étendus afin « de veiller à ce que, à toute époque, les services publics institués par les lois et règlements soient en état de fonctionner ». Dans l'arrêt Jamart, du 7 février 1936, le Conseil d'État considère que tout chef de service dispose d'un pouvoir réglementaire pour prendre les mesures nécessaires à l'organisation de ses services.

Vous indiquez par ailleurs que l'article 7 du décret prévoit que certaines modalités de mise en œuvre du télétravail sont précisées dans des actes de déclinaison du décret après délibération en comité technique. C'est en effet le cas, parmi les points présentés, des modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et des modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Toutefois, comme cela est précisé dans le guide relatif au télétravail publié par la DGAFP en 2016, l'acte de déclinaison n'est pas un prérequis aux demandes de télétravail, et donc à l'organisation de ce dernier, celui-ci ayant été introduit par le législateur en 2012 dans des conditions suffisamment précises.

Je peux toutefois d'ores et déjà vous apporter les précisions suivantes sur les points que vous évoquez.

La fiche relative aux modalités d'organisation du travail dans la fonction publique dans le cadre du stade 3 publiée sur le site de la DGAFP après la réunion du 16 mars à laquelle vous avez participé, précise que le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. Dans ce cadre, la question de la garde des enfants ne saurait constituer un cas de refus systématique de télétravail et l'autorisation de télétravail peut être, considérée comme implicite, pour l'ensemble des agents qui occupent des missions éligibles au télétravail. Par ailleurs, une demande peut se concrétiser par le dépôt de jours de télétravail dans l'outil de gestion RH, pour les agents qui en disposent et y ont accès. Une régularisation a posteriori pourra également suffire.

Les règles relatives à l'encadrement des horaires et des rythmes de travail ainsi que les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail doivent tenir compte de la situation particulière de l'urgence sanitaire et être précisées aux agents en télétravail. Les employeurs ayant déjà mis en place le télétravail ont d'ores et déjà nécessairement précisé les règles qui s'appliquent en la matière et peuvent les communiquer aux agents nouvellement en télétravail. Les autres employeurs peuvent s'appuyer sur les éléments du guide télétravail de la DGAFP.

Enfin, l'article 6 du décret du 11 février 2016 précise que « l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail ». Si des agents ont besoin de matériel pour pouvoir télétravailler, ils doivent se rapprocher de leur employeur pour leur faire part de leurs besoins. Les employeurs peuvent alors examiner comment fournir ce matériel ou examiner selon quelles modalités ils peuvent en assurer la prise en charge. J'appelle votre attention sur le fait que les abonnements aux fournisseurs d'accès internet, qui comprennent un forfait téléphonique illimité sur les numéros de téléphones fixes, ne sont généralement pas pris en charge car ils constituent désormais un équipement de base de nombreux foyers et préexistent à la demande de télétravail.

Je vous prie de croire, Madame la Secrétaire générale, à l'assurance de mes salutations les meilleures.

Bien cordialement

Olivier DUSSOPT