

Télétravail dans la Fonction publique : la CFDT demande des garanties pour les agents

Depuis le 16 mars 2020, le recours au télétravail est impératif dans la fonction publique, à chaque fois qu'il est possible.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 l'autorise, mais ses modalités réglementaires de mise en œuvre ne sont pas encore fixées.

Un décret est en cours de signature, mais à ce jour le seul décret actuellement en vigueur est celui de 2016, qui encadre le télétravail régulier, avec des principes généraux :

- ✓ Le télétravail n'est possible que sur demande écrite et expresse de l'agent.
- ✓ Il est limité à 3 jours par semaine (sauf dérogation au titre du décret de 2019).
- ✓ L'éligibilité au télétravail est déterminée par les activités exercées et non par la nature du poste occupé.
- ✓ Le matériel nécessaire est fourni par l'employeur.
- ✓ Le télétravail ne doit générer aucun surcoût pour l'agent.

Autant dire que ces principes ne s'appliquent pas toujours dans les circonstances actuelles.

Le télétravail a parfois été mis en place dans l'urgence, alors que beaucoup de dispositions n'étaient pas encore prévues par les établissements, administrations et collectivités.

La CFDT demande au ministre de la Fonction publique

Que des directives plus incitatives soient données pour que l'employeur public soit en mesure de fournir à chaque agent, après délibération en comité technique comme prévu au décret, pour :

- ✓ L'encadrement des horaires et des rythmes de travail.
- ✓ Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail.
- ✓ Les modalités de récupération et/ou de compensation des heures supplémentaires.
- ✓ Les modalités d'alimentation des comptes RTT.
- ✓ Les modalités de prise en charge financière par l'employeur du surcoût lié au télétravail : achat de matériel, dépassement de forfait téléphoniques, etc.
- ✓ Les modalités de passage de l'autorisation spéciale d'absence au télétravail, qui serait rendu possible par la livraison du matériel nécessaire.

Il doit aussi être rappelé très explicitement aux employeurs que la question de la garde des enfants ne peut en rien constituer un cas de refus de télétravail à un agent et que les modalités de contrôle et de décompte des horaires ainsi que les rythmes doivent tenir compte de la situation particulière de l'urgence sanitaire.

Rappel de la réglementation :

- ◆ [Article 133](#) de la [loi du 12 mars 2012](#) (application du télétravail dans la FP même en l'absence de mesures réglementaires).
- ◆ [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) (conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail).
- ◆ Arrêtés ministériels pour la FPE, délibérations de l'organe délibérant pour la FPT, décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la FPH pris en application du décret de 2016.
- ◆ [Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019](#) (dérogation à la quotité hebdomadaire pour certains agents en raison de handicap, grossesse, état de santé).
- ◆ [Article 49](#) de la [loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) (prévoit le recours au télétravail ponctuel. Décret d'application à paraître).

La CFDT vous accompagne :

Pour toutes vos questions : une seule adresse covid-19@cfdt.fr

N'hésitez pas à consulter la [foire aux questions #Covid19](#) de la [CFDT](#) (plus de 700 000 consultations au 3 avril 2020 !)

Pour soutenir notre action et bénéficier de notre soutien tout au long de l'année : passez à [l'adhésion](#) !



[J'adhère
à la CFDT](#)

