

LE TELETRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LES TEXTES DE REFERENCE:

- LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012 RELATIVE À L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE, À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE - ARTICLE 133
- LOI N° 2012-387 DU 22 MARS 2012 (WARSMANN) RELATIVE À LA SIMPLIFICATION DU DROIT ET À L'ALLÈGEMENT DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES - ARTICLE 46 TÉLÉTRAVAIL
- ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TELETRAVAIL (étendu par arrêté du 30 mai 2006)
- ACCORD CADRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL (EUROPE) 16 JUILLET 2002
- AVIS ADOPTÉ PAR LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU COURS DE SA SÉANCE DU 10 FÉVRIER 1999

AUTRES DOCUMENTS DIVERS

- RAPPORT DU CONSEIL GENERAL DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE - DECEMBRE 2011 *"LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES SERVICES DU MÉDDTL UN CADRE POUR DÉVELOPPER LES PRATIQUES DE TRAVAIL À DISTANCE"*
- RAPPORT DU CONSEIL GENERAL DE L'INDUSTRIE, DE L'ENERGIE ET DES TECHNOLOGIES - 15 JUILLET 2011 *"PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE"*
- RAPPORTS ET DOCUMENTS DU CENTRE D'ANALYSE STRATÉGIQUE - NOVEMBRE 2009 *"LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE DE DEMAIN"*
- RAPPORT AU PREMIER MINISTRE PAR PIERRE MOREL-A-LHUISSIER (DEPUTE DE LA LOZERE) PARLEMENTAIRE EN MISSION - 9 NOVEMBRE 2006 *"DU TELETRAVAIL AU TRAVAIL MOBILE, UN ENJEU DE MODERNISATION DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE"*
- NOTE DE L'ASSOCIATION FRANÇAISE DU TÉLÉTRAVAIL ET DES TÉLÉACTIVITÉS - JUILLET 2006 *"LES INCIDENCES DU TÉLÉTRAVAIL ET DES TÉLÉACTIVITÉS SUR LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT"*
- RECOMMANDATION DU FORUM DES DROITS SUR L'INTERNET - 14 DECEMBRE 2004 *"LE TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE"*

C'est quoi ?

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides. Elle inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

ANI du 19 JUILLET 2005

C'est où

- Travail à domicile
- Travail en centre « déporté »
- Travail en télécentre
- Travail nomade

Qui peut être télétravailleur ?

- Présence physique régulière n'est pas obligatoire
- Possibilités d'autonomie dans la mission

Objectifs affichés

- Aménagement du territoire
- Opportunité de développement économique
- Conciliation vie professionnelle vie privée
- Autonomie dans l'accomplissement des tâches
- Insertion des travailleurs handicapés
- Insertion des travailleurs en situation temporaire (enceinte, mi-temps thérapeutique, fin de vie d'un ascendant,...)
- Égalité professionnelle femmes/hommes
- Modernisation de l'organisation du travail
- Réduction des accidents de trajets domicile/travail
- Réduction de la pollution

Objectifs réels

- Économies (immobilière,...)
- Organisation du travail
- Augmentation de la productivité
- Logique de contrat individualisé
- Réduction de l'absentéisme
- Réorganisation du management

Les demandes formulées par les personnels

- Réduire le temps passé dans les transports
- Conciliation vie pro/vie perso
- Organisation du travail personnalisée
- Conditions de travail meilleures

Principaux risques ou dérives

- Organisation individualisée aléatoire
- Abolition des frontières vie privée/vie pro
- Dé-socialisation
- Accompagnement des réformes

principes

- volontariat
- réversibilité
- pendularité

Loi « Warsmann » 129 février 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.

... Article 46

Le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du même code est complété par une section 4 ainsi rédigée :

Section 4 - Télétravail

Art. L. 1222-9. – Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement du télétravail tel que défini au premier alinéa.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.

Art. L. 1222-10. – Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- 1° De **prendre en charge tous les coûts** découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- 2° D'**informer le salarié** de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- 3° De **lui donner priorité** pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- 4° D'**organiser chaque année un entretien** qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- 5° De **fixer, en concertation avec lui, les plages horaires** durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

Art. L. 1222-11. – En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. **Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État.** »

la LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 (ANT) et le télétravail

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté, Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

....

Article 133

Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. **L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.**

Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats.

Un décret en Conseil d'État fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Exigences

- Exiger un bilan des expérimentations déjà mises en œuvre, avant la loi
- Exiger le respect de la LOI, par une négociation du plus haut niveau avant toute mise œuvre

Quelques éléments de négociations

- Réaffirmer : le fonctionnaire télétravailleur est un fonctionnaire comme un autre !
 - Rappeler la déontologie du fonctionnaire (identique en situation de télétravail)
 - Définir les missions éligibles au télétravail
 - Définir les conditions d'accès aux télétravailleurs (ancienneté, compétences,...)
 - Définir les processus de mise en œuvre (demandes , formulation, dépôt, examen, procédure, recours...)
 - Borner la mise en œuvre et la réversibilité (période d'adaptation, durée, retour à l'organisation antérieure, équivalence du poste retrouvé)
 - Définir les règles obligeant au respect de la vie privée et des horaires de travail
 - Définir les formations nécessaires
 - Définir le poste de travail, et sa mise en œuvre, financé par l'employeur (équipement, matériel, normes, protections des données, ...)
- Définir la prise en charge/indemnisations des couts (assurances, chauffage, sur-loyer, taxe d'habitation)
- Définir les modes de mise en œuvre et mesure des charges de travail
- Définir les règles de fonctionnement du nouveau collectif de travail (contact à domicile, réunion en pendulaire, réseau, ...)
- Définir les processus d'assistance technique
- Mettre en œuvre une politique sociale pour obtenir des logements permettant d'accueillir, en surplus(m²), un poste de télétravail.
- Mettre en œuvre l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans ce nouveau contexte, et le suivi.(visite, repos obligatoires,...)
- Définir les modalités accès aux informations et activités sociales et obtenir les moyens correspondants (os, psc, assistants sociaux, médecin de prév.,...)
- Définir le suivi annuel et pluriannuel du dispositif général.