

Nouveau décret sur le Télétravail: Télétravail et travail sur site seront des modalités complémentaires d'exercice de l'activité

Le confinement pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 a permis au télétravail de connaître un développement sans précédent dans la fonction publique et a accéléré sa pratique. Un nouveau décret (n° 2020-524 du 5 mai 2020) relatif à cette modalité d'exercice de l'activité professionnelle tire enseignement des spécificités d'application du télétravail pendant la crise sanitaire.

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifie ainsi 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.

Le texte réglementaire fait varier légèrement la définition du télétravail qui énonçait que « *Toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ». Dans le nouveau texte, les mots « de façon régulière et volontaire » disparaissent. Il a en revanche été ajouté que le télétravail, s'il peut comme avant être organisé « au domicile de l'agent », peut aussi l'être « dans un autre lieu privé ».

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Elles 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. C'est le cas lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. C'est aussi le cas lorsque le télétravail est accordé pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Cette dérogation peut être renouvelée, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.

L'autorisation de télétravail est accordée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Il est possible de cumuler la mise en œuvre de ces différentes modalités de télétravail avec une limite de présence minimale sur site. L'autorisation de télétravail peut également 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 dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Enfin, un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail. La notion de « régularité » dans la définition du télétravail est par conséquent supprimée pour permettre plusieurs modalités de télétravail avec une autorisation portant sur une période longue mais autorisant également les périodes courtes.

Selon une étude 58 % des personnes concernées « *souhaitent à l'avenir travailler plus souvent* » de leur domicile. La crise sanitaire a généré une conversion au télétravail plutôt réussie. Pour la plupart des agents, le télétravail a largement fait ses preuves pendant les semaines de confinement. Le travail à distance semble donc devenir une nouvelle norme. Il devrait donc s'imposer au niveau national comme un nouveau mode de travail à part entière au retour à l'activité « normale ».

L'épidémie a pu laisser croire que le télétravail remplacerait le travail en présentiel sur site, il va falloir être pédagogique pour expliquer que cela ne sera pas le cas. Au retour à l'activité normale (hors période de crise sanitaire), les modalités en vigueur du télétravail comme télétravailler tous les jours de la semaine par exemple ne pourront plus s'appliquer. Certains employeurs publics se préparent déjà à l'expliquer aux salariés en initiant dès à présent une réflexion dans le cadre du dialogue social sur ce sujet.

Télétravail et travail sur site sont des modalités complémentaires d'exercice de l'activité. Elles doivent poursuivre le même but en délivrant un service public de qualité identique. A l'occasion de la crise sanitaire Covid19, le télétravail est cependant devenu une occasion de redéfinir non seulement les métiers publics, mais également l'action publique.