



Les modalités du télétravail dans la fonction publique

Par les élu.es CGT-Ens de Lyon : 27 mai 2021

RAPPEL :

La fonction publique a intégré la notion de télétravail depuis le début des années 2010. [L'article 49 de la loi du 6 août 2019](#) complète le dernier alinéa de [l'article 133 de la 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](#) en ajoutant « ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail ».

LES TEXTES EN VIGUEUR :

1) Les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature sont régies par [le Décret n°2016-151 du 11 février 2016](#).

La mise en place du télétravail pour les agents de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, mais aussi ceux de la magistrature, leur permet de travailler depuis leur domicile ou « dans des locaux professionnels distincts de ceux de leur employeur public et de leur lieu d'affectation », **de manière volontaire**.

Article 3 : « La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. (...) Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle. »

2) Extension des possibilités de quotité de télétravail pour les agents en situation de handicap et pour les femmes enceintes par [Le Décret n°2019-637 du 25 juin 2019](#) :

Ce décret permet de **déroger à la quotité hebdomadaire de jours télétravaillés** pour certains agents publics et magistrats - **travailleurs dont l'état de santé le justifie, travailleurs en situation de handicap et femmes en état de grossesse** – en étendant la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de **télétravail supérieure aux trois jours de droit commun**. Ces dispositions s'appliquent sous réserve de l'appréciation du médecin de prévention ou du travail.

Par ailleurs le décret précise que **dès qu'une personne en situation de handicap demande le bénéfice du télétravail le chef de service doit mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaire** sur le lieu du télétravail.

Il s'agit de la mise en œuvre des dispositions réglementaires prévues, d'une part, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et, d'autre part, par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Le décret modifie à cet effet la rédaction des articles 4 et 5 du décret 2016-151 du 11 février 2016.

Extrait de l'article 4 :

"A la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum aux conditions fixées par l'article 3. Cette dérogation est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail."

Ce décret est entré en vigueur le 26 juin 2019

3) Deux dérogations étendent le droit au télétravail dans [Le Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#)

Le décret prévoit :

- D'une part de déroger à l'article 3 du décret de 2016 (la limite de présence minimale sur site indiquant 3 jours de télétravail maximum) 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.
- D'autre part, d'étendre au plein temps maximum selon les spécificités des personnes concernées, pour autoriser le télétravail 5j/5 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.

4) Dérogation de certaines mesures de télétravail pour un retour sur site progressif dans la [Circulaire du 26 mai 2021](#)

En raison d'une situation sanitaire améliorée, un assouplissement progressif de certaines mesures mises en place est prévu. Le télétravail 5 jours par semaine ne sera plus la règle à partir du 9 juin 2021. Le calendrier du retour sur le lieu de travail pour les agents de la Fonction publique est précisé dans une circulaire publiée le mercredi 26 mai 2021 par le ministère de la Fonction publique.

Le régime transitoire dérogatoire se poursuit de la façon suivante :

- dès à présent, le retour à un jour sur site est possible sans en faire la demande expresse ;
- à compter du 9 juin 2021 : 3 jours de télétravail par semaine (au lieu de 5 jours) ;
- à compter du 1^{er} juillet 2021 : si la situation sanitaire le permet, 2 jours de télétravail par semaine ;
- à compter du 1^{er} septembre 2021 : retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé.

Les réunions en présentiel qui, depuis le 5 février 2021, devaient être évitées autant que possible et limitées à 6 personnes, sont de nouveau autorisées à compter du 9 juin 2021 avec une jauge recommandée de 4 m² par personne dans un premier temps et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées : distanciation, gestes barrières (notamment le port du masque).

5) Les agents publics vulnérables ne sont pas concernés par la Circulaire du 26 mai 2021 et continuent à bénéficier des dispositions prévues dans la [Circulaire du 10 novembre 2020](#) étendue par [l'Ordonnance du 21 décembre 2020](#) :

- [L'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020 \(loi de finance rectificative pour 2020\)](#) régit les droits à l'isolement des personnels vulnérables. L'article 20 indique que le salarié « *personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire, ou parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile* »
- La [Circulaire du 10 novembre 2020](#), indique à l'article 2 : "*Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail* », sauf si « *le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique* » ; ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qu'elle s'appliquent jusqu'à une date fixée par décret au plus tard le 31 décembre 2021, conformément à [l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020](#) ;
- [l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020](#), dans son article 6, repousse au 31/12/2021 la date limite légale en ce qui concerne l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 qui régit les droits à l'isolement des personnels vulnérables.
- La [Circulaire du 26 mai 2021 NOR TFPF2116038C relative au télétravail dans la fonction publique de l'État](#), qui fixe le calendrier d'assouplissement progressif du télétravail, indique explicitement que les personnes vulnérables ne sont pas concernées par ce calendrier et continuent à bénéficier des dispositions prévues dans la [Circulaire du 10 novembre 2020 relative aux agents publics civils reconnus personnes vulnérables](#) ;

Les établissements publics ne peuvent imposer par conséquent d'autres règles, car la durée de validité du certificat d'isolement, établissant légalement le droit à l'isolement des personnels vulnérables à la COVID 19, court jusqu'à une date fixée par décret au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021. **Seul un décret gouvernemental peut mettre légalement fin à la validité du certificat médical d'isolement avant le 31 décembre 2021.**

POUR LA CAMPAGNE 2021-2022 TELETRAVAIL DE L'ENS DE LYON :

- 1) **Modifier l'article 4 du protocole individuel de télétravail Ens 2020**, où il n'est question que de droit commun et y inclure les nouvelles modalités décrites par les deux décrets (Décret no 2019-637 du 25 juin 2019 et Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020) pour les personnes en RQTH ou en état de grossesse :

L'Article 4 du protocole Ens actuel : Organisation du télétravail : « *Les jours de travail à domicile sont définis tous les jours de la semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine et ce, conformément à l'article 3 du décret 2016-151.* »

- 2) **S'assurer de la mise en conformité de la nouvelle campagne 2021-2022** avec les textes en vigueur dans la fonction publique :
 - 3 jours max de télétravail pour le droit commun ;
 - 2 dérogations de 3 jours de facto avec extension au plein temps max selon les spécificités des personnes concernés par la santé, le handicap ou la grossesse :

"La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Mais le décret prévoit un nouveau cas de dérogation à cette règle. Ainsi, deux dérogations sont possibles :

- *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 est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;*
- *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"*

- 3) Pour les personnes vulnérables, la nouvelle campagne doit inclure le maintien au télétravail à 100%, via la validité du certificat médical d'isolement établissant légalement le droit à l'isolement des personnels vulnérables à la COVID 19. **Validité et droit qui courent jusqu'à une date fixée par Décret et Ordonnance au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021.**