



Télétravail dans la Fonction publique

Période transitoire de basculement dans le droit commun

Que doit faire l'agent d'ici le 1^{er} octobre ?

Quel est le régime de télétravail à compter du 1^{er} septembre ?

La circulaire du 26 mai relative au télétravail dans la Fonction publique de l'État (déclinée dans la FPT et la FPH) précisait les assouplissements à la mise en œuvre du télétravail « renforcé » en fonction de la situation sanitaire avec des paliers :

- au 9 juin (passage de 5 jours à 3 jours), au 1^{er} juillet (passage à 2 jours) ;
- et au 1^{er} septembre retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre (encore en discussion à la date de la circulaire).

Pourquoi une période transitoire du 1^{er} septembre au 1^{er} octobre 2021 ?

L'accord-cadre (signé le 13 juillet) a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} septembre (cf. infos sur ufse.cgt.fr). Pour autant, la ministre a décidé de laisser une période transitoire d'un mois, soit jusqu'au 1^{er} octobre, pour aller vers un système pérenne de télétravail afin de permettre :

- d'une part aux services de s'organiser pour mettre en œuvre les modalités de gestion du télétravail en mode pérenne ; il s'agit aussi pour les employeurs de s'assurer du retour en présentiel dans de bonnes conditions, en veillant particulièrement aux situations individuelles notamment pour les agents absents du service depuis longtemps ;
- d'autre part aux agents de formuler leurs demandes pendant cette période (s'ils ne l'ont déjà fait).

Cela signifie que, sauf exception, c'est le télétravail de droit commun qui doit s'appliquer conformément à l'accord cadre et au décret de 2016, à compter du 1^{er} octobre.

Que doit faire l'agent. e ?

Cette période doit permettre aux agents de faire leur choix en toute connaissance de leurs droits et garanties.

L'agent qui ne souhaite plus être placé en télétravail, prévient son chef de service qu'il ou elle revient en présentiel. L'employeur ne peut pas le contraindre à demeurer en télétravail mais la période transitoire doit permettre de réorganiser le travail au sein du collectif, de répondre à ses questions et si besoin d'échelonner les modalités de son retour.

L'agent qui souhaite conserver une part de son activité en télétravail **doit en faire la demande**. C'est un des principes essentiels du droit commun, le volontariat de l'agent.

L'agent peut aussi solliciter la médecine de prévention pour le conseiller et accompagner son retour au travail en présentiel, pour formuler si besoin des propositions d'aménagement de poste.

Dans tous les cas, il est conseillé à l'agent de se rapprocher d'un représentant syndical qui l'aidera dans sa démarche.

Quelles sont les exceptions au télétravail de droit commun sur demande de l'agent ?

- Le maintien d'un nombre de jours de télétravail hebdomadaire décidé par le préfet en fonction de la situation sanitaire ;
- La personne identifiée comme cas contact à risque par l'assurance maladie, placée en télétravail ou à défaut en ASA ;
- Les agents ne pouvant bénéficier d'ASA pour garde d'enfant (cf. FAQ) placés sous certaines conditions en télétravail lors de fermeture de classe ;
- Les personnes vulnérables placés en télétravail sur leur demande et sur la base d'un certificat médical (conformément à la circulaire du 10 novembre 2020) ;
- L'agent qui refuse de présenter le passe sanitaire peut, après entretien avec son chef de service, être placé le cas-échéant en télétravail (à défaut d'être provisoirement affecté dans un autre service ou de pouvoir poser des congés annuels ou RTT).