

Sommaire

n° 5 › mai 2020

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Télétravail dans la fonction publique :
le décret du 5 mai 2020
- 6 Recrutement direct dans les emplois fonctionnels
de direction : le décret du 13 mars 2020
- 12 Fonctionnaires territoriaux à temps non complet :
le décret du 17 février 2020
- 18 Agents à temps non complet :
rémunération des heures complémentaires

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 21 Covid-19
- 40 Réforme de la fonction publique

43 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

49 À LIRE ÉGALEMENT

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Télétravail dans la fonction publique

Le décret du 5 mai 2020

Dans le souci d'une plus grande flexibilité, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit la possibilité d'un recours ponctuel au télétravail dans la fonction publique. Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 détermine les modalités d'exercice des fonctions dans ce cadre et procède plus largement à un assouplissement du régime applicable au télétravail.

L'article 49 de la loi du 6 août 2019 est en effet venu modifier en ce sens le dernier alinéa de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁽¹⁾. Le caractère contraignant du dispositif initial mis en place dans les trois fonctions publiques s'illustrait notamment par le fait que le télétravail ne pouvait être exercé que de manière régulière, faisant ainsi obstacle à la prise en compte des besoins ponctuels en la matière⁽²⁾.

Par suite, le décret du 5 mai 2020 qui modifie le décret n°2016-151 du 11 février 2016⁽³⁾ est intervenu principalement pour rendre possible l'accès au télétravail ponctuel et l'utilisation d'un volume de jours flottants mobilisables sur demande de l'agent. Ce décret introduit donc la possibilité de déroger au

maximum de trois jours de télétravail, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, par semaine. Dans le contexte sanitaire actuel (voir encadré), cette dérogation permet de préciser la cadre dans lequel peut s'exercer le télétravail en temps de crise.

¹ 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

² « *Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique - bilan du déploiement* », Ministère de l'action et des comptes publics, édition 2018.

³ 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.

Ce décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication soit le 7 mai 2020 et s'applique aux demandes initiales de télétravail et aux demandes de renouvellement formulées à l'autorité territoriale à compter de cette date.

Définition

La définition du télétravail fixée à l'article 2 du décret du 11 février 2016 est modifiée. Pour intégrer la possibilité d'un recours au télétravail à titre ponctuel, la mention « *caractère régulier et volontaire* » de l'exercice des fonctions en télétravail a été supprimée (4). Il est désormais désigné comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en

utilisant les technologies de l'information et de la communication.

On rappellera en revanche que la mise en œuvre du télétravail repose sur une demande du fonctionnaire, après accord du chef de service, conformément à l'article 133 de la loi du 12 mars 2012.

Quotités de télétravail

Plusieurs assouplissements sont apportés sur ce point. Pour rappel, au cours d'une même semaine, la quotité des fonctions pouvant être exercées en télétravail ne peut en principe être supérieure à trois jours et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut quant à lui être inférieur à deux jours. Ces seuils peuvent toutefois s'apprécier sur une base mensuelle.

Un nouvel article 2-1 du décret du 11 février 2016 formalise les modalités de recours au télétravail, qu'il soit régulier ou ponctuel (ce dernier donnant également lieu à la délivrance d'une autorisation). La faculté est désormais laissée à l'employeur d'attribuer aussi bien des jours fixes au cours de la semaine ou du mois « *un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an* ». Pour utiliser ces jours flottants, l'agent public demande l'autorisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Une même autorisation peut suffire à mettre en œuvre ces différentes modalités.

La prise en compte d'une nouvelle situation permet aussi de déroger à la limite des trois jours de télétravail par semaine. Il s'agit du cas où une autorisation temporaire a été demandée et accordée « *en raison*

FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN PÉRIODE D'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

Dans le contexte de crise sanitaire, le télétravail est depuis le 16 mars dernier devenu la modalité d'organisation du travail de droit commun pour les activités qui peuvent être télétravaillées.

Avant l'intervention du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 qui précise les conditions dans lesquelles il peut être exercé « *en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site* », le régime juridique applicable à cette forme inédite de télétravail constituait une source d'interrogations pour les employeurs publics.

En effet, si l'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique, le cadre réglementaire correspondant n'était pas encore fixé.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a toutefois considéré sur ce point qu'au regard de la particularité de la situation, le télétravail liée à l'état d'urgence sanitaire pouvait être mis en place sans attendre la publication du décret précité*.

Le Conseil d'État avait d'ailleurs indiqué dès 2015 que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 pouvaient s'appliquer, même en l'absence d'intervention

du pouvoir réglementaire pour en déterminer les modalités d'exercice**.

La DAGFP a par conséquent préconisé le déploiement du télétravail dans les conditions prévues par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 « *avec certains aménagements liés à la particularité de la situation* ».

L'émergence de certains risques psychosociaux comme l'isolement, l'hyper-connexion ou le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale s'est par ailleurs accrue avec le recours généralisé et illimité au télétravail. Dans cette perspective, la DGAFP a souligné la nécessité de rappeler aux agents publics en télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion et de formuler des conseils en matière d'aménagements du poste de travail.

Un rappel des règles régissant la mise en œuvre de la responsabilité de l'administration du fait des agents en télétravail a aussi été recommandé.

* Fiche DGAFP, Covid-19, télétravail occasionnel.

** Conseil d'État, 25 novembre 2015, req. n°389598.

4 Art. 3, décret n°2016-151 du 11 février 2016.

d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou au travail sur site », par exemple en cas de grève des transports publics ou de situation d'urgence.

L'article 4 du décret du 11 février 2016 prévoyait déjà une dérogation aux trois jours maximum de télétravail par semaine lorsque l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse (5) de l'agent le justifient, après avis du médecin de prévention ou médecin du travail, pour six mois maximum, renouvelable une fois jusqu'à présent (6). Désormais, la possibilité de renouvellement n'est plus limitée.

Procédure d'accès au télétravail

La demande de l'agent

Pour rappel, l'accès au télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent qui précise les modalités d'organisation souhaitées qu'il s'agisse d'un ou plusieurs jours fixes de télétravail, dans la limite de trois jours par semaine, et/ou d'un volume de jours flottants ainsi que le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions (voir plus loin).

L'agent public doit dorénavant fournir une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques qui doit être jointe à sa demande d'autorisation lorsque le télétravail interviendra à son domicile ou dans un autre lieu privé. Sous l'empire des anciennes dispositions du décret du 11 février 2016, il incombait à l'autorité territoriale dans le cadre de l'examen de la demande de télétravail d'apprécier cette conformité. Les modalités d'établissement de

5 Le décret n°2019-637 du 25 juin 2019 a étendu aux agents en état de grossesse et à ceux en situation de handicap la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure

L'exercice des fonctions en télétravail



Article 133, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

“ 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 et les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail. ”

cette attestation doivent être prévues par la délibération de l'organe délibérant qui fixe les conditions d'exercice du télétravail dans la collectivité territoriale ou l'établissement public, après avis du comité technique (7).

Par ailleurs, l'employeur doit formuler une réponse écrite à cette demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de sa date de réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

L'autorisation de télétravail

On signalera que l'autorisation de télétravail était auparavant valable pour une durée d'un an maximum et pouvait faire l'objet d'un renouvellement. Avec l'intervention du décret

aux trois jours de droit commun. Voir sur ce point le numéro de juillet/août 2019 des *IAJ*.

6 Pour plus de précisions, voir l'article relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique dans le numéro des *IAJ* du mois de mars 2016.

du 5 mai 2020, cette autorisation n'a plus de durée maximale imposée.

S'agissant plus particulièrement du contenu de l'autorisation, elle doit indiquer :

- les fonctions exercées par l'agent en télétravail ;
- le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions ;
- la date d'effet de l'autorisation ;
- le cas échéant, la période d'adaptation prévue et sa durée (8).

Celle-ci doit également préciser désormais les modalités de mise en œuvre du télétravail et s'il y a lieu, sa durée, les plages horaires durant lesquelles l'agent est à disposition de son employeur et peut être joint. Les éléments relatifs à la durée sont mentionnés par référence au cycle de travail de l'agent et aux amplitudes horaires de travail habituelles.

7 Art. 7 du décret n°2016-151 du 11 février 2016.

Dans un souci d'une plus grande flexibilité, l'employeur peut autoriser l'agent à utiliser son équipement informatique personnel dans le cadre de l'utilisation des jours flottants ou d'une autorisation temporaire de télétravail.

Modalités d'exercice du télétravail

Les lieux d'exercice des fonctions en télétravail

Le décret du 5 mai 2020 assouplit les conditions d'exercice du télétravail en étendant les lieux où celui-ci peut être réalisé. Outre le domicile de l'agent ou tout lieu à usage professionnel, il peut en effet dorénavant s'exercer dans tout autre lieu privé. Une même autorisation peut permettre à l'agent d'exercer ses fonctions en télétravail dans ces différents lieux.

Les obligations de l'employeur

Au titre des obligations lui incombant en matière de télétravail, l'employeur est tenu de prendre en charge les coûts découlant directement de celui-ci « *notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* ». L'article 6 du décret du 11 février 2016 a été complété sur ce point pour appréhender l'extension des lieux de télétravail possible pour l'agent. Il précise que le coût de location d'un espace destiné au télétravail n'a toutefois pas à être pris en charge.

Concernant les agents en situation de handicap qui formulent une demande de télétravail, l'employeur doit procéder aux aménagements de poste nécessaires. Les charges engendrées par ces aménagements ne doivent néanmoins pas présenter un caractère disproportionné « *notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur* (8) ».

8 Art. 6 du décret du 11 février 2016 précité

Les garanties offertes à l'agent

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail, ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être motivés et précédés d'un entretien.

S'agissant plus particulièrement de la saisine des instances paritaires, le décret procède par ailleurs à une extension des cas de saisine de la CAP et des CCP. Limitée initialement aux refus des demandes initiales de télétravail et à leur renouvellement, la saisine de ces instances paritaires à la demande de l'agent est désormais étendue aux cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration (9). ●

9 Art. 10, décret du 11 février 2016, art. 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et art. 20, décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la FPT.