

## TELETRAVAIL

### Questions posées par les services

#### REPARTITION ENTRE JOURS DE PRESENCE ET JOURS TELETRAVAILLES

- Quelle est la règle pour un agent en cycle 4 pour ce qui concerne le nombre de jours de présence sur le lieu d'affectation et le nombre de jours télétravaillables ?

La note de gestion précise :

*« Conformément à l'article 3 du décret 2016-151, la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Ce seuil peut également s'apprécier sur une base mensuelle, qu'il s'agisse de jours fixes ou flottants, attribués sur une base mensuelle ou annuelle.*

*La quotité télétravaillable est donc, pour un agent exerçant ses fonctions à temps plein, de **3 jours par semaine ou 12 jours par mois.***

*Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à **2 jours par semaine ou 8 jours par mois.***

*La règle de présence minimale sur site :*

*- doit s'apprécier au regard de la présence sur site d'un agent hors la prise en compte de jours de congés, de jours ARTT (non fixe) ou de jours d'arrêts maladie (à défaut, le nombre de jours de télétravail d'un agent par semaine ou par mois pourrait varier selon le nombre de jours de congés, de jours ARTT ou de jours d'arrêt maladie posés selon la période, ce qui pourrait venir compliquer l'organisation personnelle de l'agent) ou encore de déplacements professionnels ;*

*- et vient réduire la quotité maximale de télétravail qui peut être autorisée pour un agent dont le temps de présence sur site est réduit de manière régulière à raison notamment d'un temps partiel, d'un temps incomplet, d'un temps compacté ou dérogatoire (temps de travail hebdomadaire complet effectué sur 4 ou 4,5 jours en raison de son cycle de travail). »*

En l'espèce, pour un agent en cycle 4 :

- S'il travaille 4,5 jours par semaine, la quotité maximale télétravaillable **en modalité hebdomadaire fixe** sera de 2,5 jours par semaine, en modalité mensuelle fixe elle sera de 10 jours par mois et en modalité annuelle elle sera de 120 jours avec une obligation de présence mensuelle de 8 jours ;
- S'il travaille 1 semaine 5 jours puis 1 semaine 4 jours, et s'il souhaite atteindre la quotité maximale, la modalité mensuelle (fixe ou flottante) devra être activée pour atteindre 10 jours de télétravail par mois afin de garantir le temps de présence minimal de 8 jours par mois,; à défaut, il ne pourra bénéficier au titre du télétravail hebdomadaire que de 2 jours de télétravail par semaine (soit 8 jours de télétravail par mois).

Nombre maximal de jours télétravaillables :

Cycle	FIXE HEBDO	FIXE MENSUEL	FLOTTANT HEBDO	FLOTTANT MENSUEL	FLOTTANT ANNUEL	SEUIL MENSUEL (applicable au FLOTTANT ANNUEL) (*)
5	3	12	3	12	144	12
4 (4,5 jours travaillés par semaine)	2,5	10	2,5	10	120	10
4 (1 semaine 5 jours, 1 semaine 4 jours)	2	10	2	10	120	10

(\*) Ce seuil mensuel s'applique également en cas de panachage des modalités mensuelles (fixes/flottants) et/ou annuelles.

- Quelle est la règle en matière de jours de présence sur le lieu d'affectation en cas de télétravail flottant mensuel ou annuel ?

L'appréciation du temps de présence sur le lieu d'affectation s'apprécie sur une base mensuelle lorsque le télétravail est mis en œuvre en jours flottants mensuels ou annuels.

Dans ces cas, il ne peut être inférieur à **8 jours par mois**.

**Un agent à temps complet et en cycle 5 ne peut donc pas prendre plus de 12 jours continus de télétravail (10 jours continus pour un agent en cycle 4), et, encore moins, l'intégralité de ses jours de télétravail en une seule fois s'il a choisi une modalité annuelle de télétravail par exemple.**

- Comment s'apprécie la règle de présence minimale sur site au regard des congés et autres absences (point 3.5.1 de la note de gestion) : par exemple, si un agent a 4 jours de congés (ou CMO ou en mission) dans la semaine, peut-il être en télétravail le 5<sup>ème</sup> jour ?

Pour le calcul de la présence minimale sur site, ne sont pas pris en considération les jours de congés, les ARTT (non fixes) ni les jours d'arrêts maladie. Ainsi, dans l'exemple suivant, l'agent pourra télétravailler le 5<sup>ème</sup> jour.

- Le télétravail peut-il s'exercer en demi-journée ?

Rien n'interdit réglementairement l'exercice du télétravail par demi-journée. Cette modalité doit néanmoins, comme pour toutes les modalités demandées, faire l'objet d'un accord entre le télétravailleur et son encadrant.

- Est-ce que l'agent suivant une formation dispensée exclusivement en distanciel à son domicile doit-être considéré comme étant placé en télétravail, même s'il a l'autorisation de son supérieur hiérarchique notamment dans un contexte de bureau partagé ?

Le temps de formation constitue du temps de travail. Seul le placement en télétravail couvre l'agent lorsqu'il exerce son activité professionnelle à son domicile ou dans un tiers-lieu. Le temps de formation suivi en distanciel à son domicile devra donc être décompté sur le contingent de jours de télétravail autorisé de l'agent.

#### **LIEU DU TELETRAVAIL**

- Si un agent qui travaille à Paris choisit de faire du télétravail à Bordeaux par exemple, en a-t-il le droit ? Lui demande-t-on uniquement d'être capable de rejoindre Paris dans un délai raisonnable pour une réunion ou une mission... Quel délai de retour sur site peut-on imposer ? Le déplacement est-il à la charge de l'agent ?

Dans la note de gestion, il est précisé que lors de l'entretien avec l'agent sollicitant une autorisation de télétravail devront être évoquées les conditions dans lesquelles le télétravailleur peut ou non rejoindre son service **dans des délais raisonnables appropriés à la nature de ses missions** en cas de nécessité de service. Ce délai raisonnable est donc à apprécier en fonction des missions de l'agent et de la nécessité de service en cause.

Le déplacement est à la charge de l'agent s'il intervient à partir d'un site autre que celui de son domicile.

#### **ACCIDENT DE SERVICE -ACCIDENT DE TRAJET EN TELETRAVAIL**

- Considère-t-on comme accident de trajet un accident survenant alors que l'agent revient sur site, à la demande de la hiérarchie ou de son propre gré, à partir du/des lieux de télétravail?

Dans les mêmes conditions que lors du trajet habituel domicile-travail, l'agent peut bénéficier de la reconnaissance d'accident de service ou de travail à l'occasion du trajet de son lieu de télétravail vers son site d'affectation, s'il lui a été demandé de rejoindre son site d'affectation ou s'il choisit lui-même de le rejoindre un jour de télétravail, sous réserve que le déplacement réponde à une nécessité professionnelle et qu'il en ait informé sa hiérarchie.

- Est-il possible de formaliser par une transmission par mel aux agents du formulaire de demande de télétravail signé par le chef de service, dans l'attente de la mise en service du SIRH pour ce traitement ?

Un dispositif simplifié est tout à fait adapté et la transmission par mail de la demande de l'agent validée par le hiérarchique peut être une solution recherchée afin d'éviter d'accroître la charge de gestion pour les services RH.

## TELETRAVAIL EN SITUATION DE HANDICAP OU TELETRAVAIL AMENAGE

Concernant les agents reconnus en situation de handicap, ayant signé une convention de télétravail avant l'arrivée des nouvelles modalités entrant en vigueur au 01/09/2021 et ne souhaitant pas apporter de changement à leur organisation de travail, convient-il de refaire un entretien/dossier nouvelle formule ?

Il convient de distinguer deux situations :

- L'article 4 modifié du décret du 11 février 2016 sur le télétravail permet toujours de déroger sous conditions à la limite maximale de 3 jours de télétravail. La demande de dépassement de ces trois jours doit être justifiée par l'état de santé du demandeur, le handicap ou la grossesse et est soumise à l'avis du médecin du travail.  
**Cette dérogation est limitée à six mois maximum, renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après avis du médecin du travail.** Au-delà de la période de renouvellement, il convient de renouveler toute la procédure de télétravail pour entrer dans le nouveau dispositif.
- Le recours au télétravail pour des raisons médicales prévu par l'article 26 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 *relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique* qui permet au médecin du travail de proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions (dont le placement en télétravail) justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents  
Dans cette hypothèse, l'agent n'a pas à réinitialiser une demande de placement en télétravail, qui est en dehors du champ du télétravail institué par le décret 2016-151 du 11 février 2016 modifié.

## RECOURS

- Si l'on refuse du télétravail à un agent en lui donnant des motifs professionnels comme nombre de jours trop importants pour la bonne marche du service, ou jour choisi impossible pour les mêmes raisons etc.  
Est-ce que l'agent a le droit de faire un recours comme pour toutes les décisions administratives ?

Conformément à l'article 10 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié, la décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente. S'agissant des ouvriers de l'Etat de l'aviation civile, cette décision de refus pourra se faire devant la commission d'avancement ouvrier compétente.

En application de l'article R. 421-5 du Code de justice administrative, la décision de refus peut également être contestée devant la juridiction administrative compétente dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.

