



Extrait du UNSA Fonction publique

<http://www.unsa-fp.org/?Teletravail-le-decret-d-application-sur-les-trois-versants-de-la-Fonction>

Télétravail : le décret d'application sur les trois versants de la Fonction Publique est en cours de publication



Date de mise en ligne : mercredi 3 février 2016

- Cond. de travail - Qualité de vie au travail -

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

Le décret d'application sur le télétravail est enfin finalisé et devrait être diffusé dans les trois versants de la Fonction publique dans les prochains jours.

Ce décret qui précisera les conditions d'organisation du télétravail sera complété par un guide juridique destiné à accompagner les employeurs et à informer les agents sur la mise en place de cette nouvelle possibilité.

Pour l'UNSA, le télétravail est une nouvelle modalité d'organisation du travail qui doit permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Attendu depuis 2012 et le vote de la loi Sauvadet qui l'a rendu possible dans la fonction publique, le décret d'application sur le télétravail est enfin finalisé et devrait être diffusé dans les trois versants de la Fonction publique dans les prochains jours.

Ce décret qui précisera les conditions d'organisation du télétravail sera complété par un guide juridique destiné à accompagner les employeurs et à informer les agents sur la mise en place de cette nouvelle possibilité.

Sur la base du volontariat, les agents publics (fonctionnaires, contractuels, magistrats) de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière pourront exercer certaines activités de leur métier ou fonction (si elles ont éligibles) dans le cadre du télétravail.

Le télétravail est organisé prioritairement au domicile de l'agent sur un rythme hebdomadaire n'excédant pas 3 jours avec 2 jours de présence sur le lieu de travail. L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits qu'un agent qui exerce ses fonctions dans les locaux de son administration.

Sur la base des modalités définies par l'employeur après concertation avec les représentants du personnel, l'agent pourra solliciter la possibilité de télé-travailler. Le chef de service appréciera la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

L'employeur met à disposition les moyens (matériel, ordinateur...) pour permettre le télétravail et prend en charge les coûts liés à cette modalité.

En cas de refus de la demande de télétravail de l'agent, le décret prévoit des modalités de recours en CAP ou CCP.

Lors de la notification de l'arrêté individuel ou de la signature de l'avenant au contrat de travail, le chef de service devra remettre à l'agent « télétravailleur » un document d'information sur la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, la nature des équipements mis à sa disposition pour exercer en télétravail et leurs conditions d'installation.

Le télétravail étant réversible, le télétravailleur comme l'employeur peuvent y mettre fin dans les conditions fixées par le décret.

Pour l'UNSA, le télétravail est une nouvelle modalité d'organisation du travail qui doit permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.