

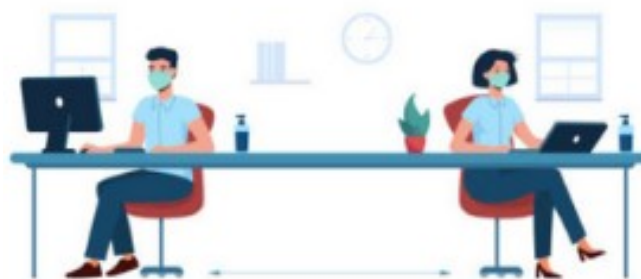
Septembre–Novembre 2021



LETTRE D'INFORMATION N°2

LE TÉLÉTRAVAIL

UNE NOUVELLE FORME D'ORGANISATION DU TRAVAIL ADAPTÉE A LA CRISE SANITAIRE



Lettre d'information n°2 : la pratique du télétravail au ministère de la Culture



La pratique du télétravail au ministère de la Culture

<u>Le Mot du Président.....</u>	<u>3</u>
<u>1- Définition du télétravail « régulier » et cadre juridique.....</u>	<u>4</u>
<u>2- Exercice du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.....</u>	<u>5</u>
<u>3- Avantages et contraintes du télétravail.....</u>	<u>6</u>
<u>4- Résoudre les difficultés liées au télétravail.....</u>	<u>7</u>
<u>5- Nécessaire évolution du cadre réglementaire.....</u>	<u>9</u>
<u>Sources et bibliographie.....</u>	<u>11</u>



Le Mot du Président

Chères Lectrices, chers Lecteurs,

J'ai le plaisir de vous informer, dans cette deuxième lettre d'information, du développement rapide de la **pratique du télétravail**, au sein de toutes les structures du ministère de la Culture.

En réponse à la crise sanitaire, cette nouvelle forme d'organisation du travail s'est imposée à l'administration pour protéger en priorité votre santé et assurer la continuité de l'activité des services.

Depuis le 1^{er} octobre 2021, le régime de droit commun s'applique à nouveau au ministère de la Culture. Conformément à l'arrêté ministériel du 12 février 2021, la demande de télétravail s'effectue toujours sur la base du volontariat et porte sur les **activités éligibles**, c'est-à-dire celles qui ne nécessitent pas la présence effective de l'agent dans le service. L'autorisation de télétravail est accordée par le responsable hiérarchique sans limitation de durée avec trois jours maximum par semaine de télétravail s'agissant d'agent travaillant à temps plein.

La ministre de la fonction publique a signé avec les organisations syndicales un accord-cadre relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail, le 13 juillet 2021. Cet accord présente des avancées majeures notamment sur la prévention et la protection de la santé de l'agent, le versement d'indemnités pour compenser le coût du télétravail, la formation des encadrants pour préserver le collectif de travail... Le ministère de la Culture **privilégie** le **dialogue social local** qui doit s'organiser non seulement au sein de l'administration centrale mais également dans chaque service déconcentré, chaque service à compétence nationale, chaque établissement public avant la fin de l'année.

La préservation de votre droit à la déconnexion, la prise en compte de votre charge de travail ainsi que **l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle** est une **valeur fondamentale de conciliation des temps de vie défendue par la CFTC** et négociée dans le cadre du dialogue social.

Par ailleurs, **la CFTC** reste extrêmement vigilante face aux dangers de l'instrumentalisation du télétravail dans le cadre de la politique immobilière menée par le ministère et des décisions concernant l'évolution des postes de travail.

N'hésitez pas à contacter la permanence syndicale de la CFTC-Culture au **01 40 15 51 37**, pour vous apporter des réponses et vous accompagner dans vos démarches, notamment en **cas de refus d'une demande de télétravail**.

Thierry Crépin-Leblond

Président de la CFTC-Culture

1- Définition du télétravail « régulier » et cadre juridique

L'article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié par l'article 1 du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 donne une **définition du télétravail** « *le télétravail désigne 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* ».

Le **décret n°2016-151 du 11 février 2016**, modifié par le **décret n°2020-524 du 5 mai 2020**, **précise les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique**, applicables aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats. Les principales règles sont les suivantes :

- Le télétravail est accordé à la **demande écrite du fonctionnaire après accord du chef de service**. Le **refus opposé** à une demande d'autorisation de télétravail doit être **motivé, précédé d'un entretien** et est **encadré** par des voies de recours. En cas de refus, la **commission administrative paritaire** ou la **commission consultative paritaire** peut être saisie par l'agent du refus qui lui a été opposé.
- Il peut y être **mis fin au télétravail à tout moment**, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de deux mois et du **principe de non portabilité** qui prévoit que l'autorisation doit être renouvelée à chaque changement de fonctions.
- 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 télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.
- La quotité du temps de travail ouverte au télétravail est plafonnée à **trois jours** par semaine pour les agents travaillant à temps plein (sauf pour les agents dont l'état de santé le justifie, à leur demande et **après avis du médecin du travail**). Le nombre de jours télétravaillés peut être fixé jusqu'à **cinq jours par semaine** mais pour **six mois maximum**. Cette dérogation peut être renouvelée une fois, après avis du médecin du travail).

Au ministère de la Culture, trois cas de figure sont prévus : l'attribution de jours de télétravail **fixes**, l'attribution de jours de télétravail **flottants** ou un **cumul de jours fixes et flottants**. Les **jours de télétravail flottants** sont fixés en accord avec le chef de service. L'autorisation de télétravail¹ est délivrée **sans limitation de durée** (à l'origine elle était accordée pour une durée d'un an maximum).

- Pour une mise en place efficace et pérenne du télétravail, une analyse préalable des activités éligibles est indispensable.

1 Article 7 de l'arrêté ministériel du 12 février 2021

Lettre d'information n°2 : la pratique du télétravail au ministère de la Culture

L'arrêté ministériel du 12 février 2021² a prévu que seules les tâches nécessitant la présence physique effective de l'agent dans le service ou sur son lieu de mission ne peuvent pas être exercées en télétravail. Les activités éligibles doivent pouvoir être regroupées sur une journée ou une demi-journée de télétravail.

2- Exercice du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Le télétravail, exercé de manière **régulière et volontaire** lors de sa mise en place en 2016, a été **imposé** par l'employeur à l'agent **avec la crise sanitaire et le confinement** instauré par l'État en mars 2020. Un aménagement des postes de travail a été rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité des services et garantir la protection sanitaire des agents. Le décret **n°2020-524 du 5 mai 2020** a été publié et a élargi les conditions et les modalités de mise en œuvre prévues dans le décret du 11 février 2016.

- Si la **définition du télétravail** n'est pas modifiée par rapport à 2016, les notions de **régularité** et de **volontariat** disparaissent pendant **les confinements**. Le télétravail peut être exercé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle empêchant les accès aux sites ou aux services.
- La crise sanitaire a élargi **le périmètre des postes éligibles au télétravail**.
- Lors du recours au **télétravail ponctuel**, l'utilisation du matériel personnel de l'agent est également autorisée en l'absence d'outils nomades fournis par l'administration.
- Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent également en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

Pour préserver **les activités des agents travaillant dans les lieux culturels qui ne sont pas éligibles au télétravail**, un **passé sanitaire est obligatoire** pour les agents en contact avec le public et pour les visiteurs. **Il permet** de maintenir les fonctions d'accueil dans les musées, les monuments historiques et les bibliothèques en garantissant l'ouverture au public. Pendant les périodes de confinement liées à la crise sanitaire, de nombreuses **visites virtuelles d'expositions** ont été organisées dans les musées.

2 Article 2 de l'arrêté ministériel du 12 février 2021

3- Avantages et contraintes du télétravail

Quels sont les avantages du télétravail ?

1. Pouvoir travailler pendant la période de crise sanitaire tout en **préservant sa santé**³.
2. **Réduire ses temps de déplacement** et diminuer sa fatigue due au transport.
3. **Améliorer son efficacité** dans le cadre de certaines tâches qui nécessitent de la concentration pour étudier des dossiers compliqués.
4. **Toucher un public éloigné de la formation** en organisant des formations à distance.
5. **Maintenir les épreuves des examens professionnels et des concours** en les organisant également à distance.
6. Créer plus de **flexibilité** et **accroître le bien-être** des agents au travail à condition que l'encadrant accorde plus de responsabilités et de confiance.
7. **Améliorer la qualité du management** et l'organisation du travail par objectifs.

Quelles sont les contraintes découlant de la pratique du télétravail ?

1. Toutes les activités exercées au ministère de la Culture ne **sont pas éligibles au télétravail** :
 - les fonctions d'accueil, de surveillance et de magasinage dans les musées, dans les monuments historiques, dans les bibliothèques et les centres d'archives...
 - les fonctions de production artistique, notamment, celles exercées au sein des ateliers du Mobilier national et de la Manufacture de Sèvres.
 - Les fonctions exercées dans les lieux de culture tels que les cinémas, les théâtres, les salles de concert.
2. Les fonctions éligibles au télétravail, essentiellement administratives, dépendent de l'environnement numérique. Le télétravailleur doit disposer d'un équipement et de **réseaux informatiques aussi performants** que ceux d'un agent qui travaille en présentiel.
3. Certaines « applications métiers » ne sont pas accessibles, ce qui oblige les agents à copier des dossiers, voire à se les envoyer par messagerie, ce qui pose un problème de sécurité informatique⁴.
4. Le **télétravail** peut être vécu comme une **contrainte en période de crise sanitaire**, car **imposé et effectué à temps plein** par l'agent **sans période régulière de retour au travail sur site**. La capacité à garder concentration et motivation constantes peut alors s'estomper pour certains agents.

3 30 % de personnes ont été contaminées à la Covid 19 sur leur lieu de travail

4 Avec le règlement général de protection des données, entré en vigueur le 25 mai 2018, la SDSI veille à ce que le réseau utilisé par le télétravailleur soit sécurisé (système VPN par exemple utilisé au ministère de la Culture).

4- Résoudre les difficultés liées au télétravail

L'accord-cadre sur le télétravail a été signé en juillet 2021 entre la ministre de la transformation de la fonction publique et les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique. Cet accord vise à résoudre un certain nombre de difficultés rencontrées tant par l'agent que par l'employeur public. Le retour au régime de droit commun au ministère de la Culture est appliqué depuis le 1^{er} octobre 2021. A partir du 1^{er} janvier 2022, des **autorisations pérennes** d'exercice du télétravail pourront être délivrées après accord du responsable hiérarchique.

A- Pour l'agent en télétravail

1. Le coût du travail

Le télétravail occasionne des coûts et des frais supplémentaires pour l'agent et les organisations syndicales ont régulièrement demandé leur prise en charge par l'administration. Il s'agit des frais d'énergie ainsi que d'abonnement internet.

L'accord-cadre prévoit, pour la fonction publique d'État, le versement d'une indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de **2,5 euros par jour de télétravail** dans la limite d'un plafond de **220 euros par an**. Cette allocation est versée dès le premier jour de télétravail tous les trimestres. Elle s'applique à partir du 1^{er} septembre 2021 avec un paiement au plus tard à la fin du dernier trimestre 2021.

2. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

En matière de durée et de charge de travail, les règles doivent être les mêmes en télétravail que sur site. Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire, au temps de repos et au temps de pause, s'appliquent au télétravail. Dans ce cadre, il s'agit de respecter les horaires habituels de travail et de préciser également les plages horaires durant lesquelles l'agent peut être contacté par sa hiérarchie.

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques puisqu'il s'agit pour l'agent de se connecter au système informatique du service, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la **déconnexion professionnelle** qui est reconnu dans l'accord-cadre. Il s'agit de **bénéficier de périodes de repos excluant tout contact avec son activité professionnelle et le droit à ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail**.

3. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a renforcé les inégalités entre les femmes et les hommes

Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site.

Or, l'impact du télétravail a été réel sur l'égalité professionnelle, en particulier lors des périodes de confinement où le télétravail est pratiqué à domicile dans un environnement familial particulier où le conjoint peut être également en télétravail, les enfants à la maison suivant des cours à distance. Dans ce cas, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale est généralement plus difficile à préserver pour les femmes.

4. Lieux d'exercice des fonctions

Lettre d'information n°2 : la pratique du télétravail au ministère de la Culture

Pour télétravailler au domicile dans de bonnes conditions, un espace spécifique doit être aménagé avec un réseau internet performant, des installations électriques de qualité et des conditions d'ergonomie suffisantes.

Le ministère de la Culture peut prendre en charge les équipements mobiliers et tout équipement individuel d'impression et de reprographie lorsque l'agent bénéficie d'un aménagement spécifique de son poste de travail, en raison de la nature de ses fonctions ou de son état de santé.

B- Les nouvelles pratiques managériales induites par le télétravail

1. Un nouveau mode de management reposant moins sur le contrôle et plus sur la confiance

En effet, l'autonomie au travail de l'agent est renforcée puisqu'il doit être capable de s'organiser en télétravail, l'exercice de la fonction hiérarchique se **développe vers une relation de confiance réciproque avec l'agent et l'équipe**. Les activités pouvant être effectuées en télétravail doivent être identifiées à partir de la fiche de poste de l'agent.

L'encadrant doit planifier le travail de son équipe et fixer des objectifs adaptés, notamment au nombre d'agents en télétravail ainsi qu'à la prise en compte de situations hybrides afin de préserver le collectif de travail. Il doit mettre en place des séances d'échanges régulières et structurées avec chacun de ses collaborateurs et l'ensemble de ses agents. Dans le cadre d'un environnement de **travail mixte**, il doit donc transmettre le même niveau d'information minimum à tous les membres de l'équipe afin de maintenir le sentiment d'appartenance à l'équipe. Lorsque la situation le permet, des réunions en présentiel restent souhaitables pour maintenir la cohésion d'équipe.

L'encadrant a un rôle clé dans la **mise en œuvre opérationnelle du télétravail**.

2. Les risques du télétravail sur la santé

Le fait de ne plus aller sur le lieu de travail et d'y retrouver les collègues rend le **risque d'isolement**⁵ plus prégnant et peut créer une rupture du lien social. Il dépend également du rapport de l'agent avec son collectif de travail.

Le télétravail peut également exposer les agents à des risques physiques liés à l'ergonomie du poste et à des risques psychosociaux liés à l'autonomie et à la charge de travail. **L'accord-cadre** insiste sur les règles en matière de santé et de sécurité des agents qui **doivent être les mêmes en télétravail et sur site**⁶. Le télétravail doit respecter les principes de prévention et de protection de la santé des agents publics. Quelle que soit l'organisation du travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de protection des risques professionnels à l'égard des agents et est tenu de prendre les mesures réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. L'employeur doit intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) les risques spécifiques liés au télétravail en concertation avec les instances du dialogue social compétentes. Ces risques exacerbés en cas de circonstances exceptionnelles peuvent faire l'objet d'une ana-

5 En cas de circonstances exceptionnelles, il faut prévenir ce risque que l'agent soit en télétravail ou sur site.

6 Article 11 de l'arrêté ministériel du 12 février 2021

Lettre d'information n°2 : la pratique du télétravail au ministère de la Culture

lyse spécifique dans le document unique. La présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail.

L'agent peut demander à rencontrer l'assistant de prévention ou le médecin du travail au cours de la période de télétravail et peut solliciter une visite sur son lieu de télétravail.

L'article 9 du décret du 11 février 2016 et l'article 15 de l'arrêté ministériel du 12 février 2021 prévoient que le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail compétents. L'indicateur sur le télétravail a été également inclus dans la liste des indicateurs obligatoires qui doivent figurer dans le bilan social ministériel⁷ depuis décembre 2017 pour la fonction publique de l'État : « *nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique au 31/12 et par genre* ».



5- Nécessaire évolution du cadre réglementaire

1. Evolution du décret de 2016

Une nouvelle version du décret n°2016-151 du 11 février 2016 sera présentée au conseil commun de la fonction publique **avant la fin de l'année 2021**. S'ils en font la demande, les **femmes enceintes** et les **proches aidants** pourront **déroger à la règle des trois jours de travail maximum** :

- Pour les femmes enceintes, cette autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.
- Pour les proches aidants, l'autorisation pourra avoir une durée de trois mois, renouvelable.

2. Déclinaison ministérielle de l'accord-cadre relatif au télétravail dans la fonction publique

⁷ Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Lettre d'information n°2 : la pratique du télétravail au ministère de la Culture

Certains ministères ont déjà engagé des négociations de portée nationale avec les organisations syndicales représentatives pour décliner un accord ministériel relatif au télétravail⁸. Le ministère de la Culture ne souhaite pas établir un tel accord et privilégie les échanges relevant du **dialogue social local** qui doivent être engagés, d'ici la fin de l'année. Concernant les agents de l'administration centrale, le secrétaire général propose de réunir un Comité technique d'Administration centrale pour négocier un « accord télétravail ».

Pourront être encore **négociés lors des discussions dans le cadre du dialogue social** :

- les activités éligibles ou non au télétravail, définies plus précisément pour chaque structure ;
- la restauration des agents en télétravail et l'attribution de chèques restaurant ;
- la prise en charge des abonnements internet ;
- la **création d'un droit d'accès à une cellule d'écoute pour tout agent en télétravail**, notamment pour les personnes en situation particulière ;
- la **préservation de l'exercice du droit syndical** par les représentants du personnel lorsqu'ils sont en télétravail ;
- la désignation d'un référent dédié dans chaque structure pour le déploiement du télétravail ;
- l'ajout d'un **point d'attention sur le télétravail dans le cadre de l'entretien professionnel annuel** ;
- le temps de travail, la charge de travail et les **modalités du droit à la déconnexion**.

L'arrêté ministériel du 12 février 2021 sera révisé par le ministère de la Culture, en intégrant les modifications issues à la fois de l'accord-cadre fonction publique et de la nouvelle version du décret du 11 février 2016.

8 Article 14 de l'accord-cadre fonction publique du 13 juillet 2021

Sources et bibliographie

Documents juridiques

- 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 et notamment l'article 133
- 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
- décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016
- arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
- arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatifs aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État prévus par les articles 15 et 43 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984
- arrêté du 12 février 2021 portant application au ministère de la Culture du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et dans la magistrature et note du Secrétaire général du 22 février 2021
- circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'État
- accord-cadre sur le télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021
- notes des 2 août 2021 et 6 septembre 2021 du Secrétaire général du ministère de la Culture relatives à la mise en œuvre du télétravail à compter de la rentrée 2021
- note du 22 novembre 2021 relative à la poursuite de la mise en œuvre du télétravail dans les structures du ministère de la culture

Guides et fiches

- Pour une mise en œuvre réussie du télétravail, Quels changements, CFTC Dialogue social, 2021
- Guide du télétravail et travail en présentiel « volume 1 et 2 » et fiches réflexes pour accompagner le retour des agents en présentiel, DITP/DGAFF, juin 2021 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fiches-reflexes-retour-presentiel>
- Bilan du déploiement du télétravail dans les trois versants de la fonction publique, DGAFF 2018 : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/bilan-teletravail.pdf
- Guide du télétravail dans la fonction publique DGAFF, mai 2016 : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf,
- Rubrique télétravail sur l'intranet Semaphore du ministère de la Culture : <https://semaphore.culture.gouv.fr/web/temps-de-travail-et-conges/teletravail>



lettre information n°2-décembre 2021- CFTC-Culture (61 rue de Richelieu, 75 002 Paris - cftc.culture@culture.gouv.fr)

Directeur de la publication : Thierry Crépin-Leblond

Rédactrice et conception graphique : Christine Knauber