

**Conseil Commun de la Fonction Publique**  
**Formation spécialisée « Textes »**  
**Lundi 21 septembre 2015**

**Projet de décret relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail**

Déroulé des amendements

Texte initial	Amendements enregistrés selon l'ordre de dépôt
<p>Article 1</p> <p>Le présent décret est applicable aux fonctionnaires régis par la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux agents publics civils non fonctionnaires.</p> <p>Les dispositions du présent décret sont applicables aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée.</p>	
<p><b>Article 2</b></p> <p>Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Il se pratique au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation.</p> <p>Les périodes d'astreintes mentionnées à l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé, à l'article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé et à l'article 20 du décret du 4 janvier 2002 susvisé, ne constituent pas du télétravail au sens du présent décret.</p>	<p><b>Amendement n° 1 de FO - Article 2</b></p> <p><b>Texte de l'amendement :</b> Supprimer « ou, le cas échéant, .... d'affectation ».</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Pour FO, le télétravail est la conciliation entre le site de travail et le domicile. Il ne s'agit pour nous en aucun cas, de déporter, pour quelque raison que ce soit (restructuration, réforme territoriale...) le lieu du travail ordinaire.</p>
	<p><b>Amendement CGT n°1 – article 2</b></p> <p><b>Texte de l'amendement :</b> Article 2 deuxième alinéa : ajouter, après dans des locaux professionnels distincts « <b>de ceux de son employeur public et</b> » de son lieu d'affectation.</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> L'article 133 de la loi Sauvadet fait référence à la définition du télétravail donnée par l'article L. 1222-9 du code du travail : ... « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux... ».</p> <p>Il s'agit ici de distinguer le télétravail et le travail à distance qui doit faire l'objet d'une réglementation spécifique. Il sera, entre autre, nécessaire de clarifier les compétences respectives des CHSCT et CT des différents lieux de travail.</p>
	<p><b>Amendement UNSA n° 2 - article 2</b></p> <p>Dans le deuxième alinéa après les mots « il se pratique » il est ajouté les mots « en priorité ».</p>

	<p><b>Motifs de l'amendement</b> : Le télétravail a pour objet premier, ainsi que le rappelle la notice de ce décret, de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Cet objectif a été acté dans l'accord national sur l'égalité professionnelle et pour mémoire était décliné dans le projet d'accord sur la qualité de vie au travail. C'est pourquoi il est nécessaire de préciser que le télétravail se pratique en priorité au domicile de l'agent.</p> <p>Cependant, lorsque l'agent ne souhaite pas télétravailler à partir de son domicile et que l'employeur lui offre la possibilité de télétravailler dans d'autres locaux professionnels proches de son domicile, l'agent peut volontairement choisir de le faire. Les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...) n'entrant pas dans le champ d'application du décret.</p> <p>C'est bien l'agent qui doit effectuer son choix entre les diverses possibilités qui lui seraient offertes.</p> <p>Nota : la rédaction devient : <i>Il se pratique en <b>priorité</b> au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels de son lieu d'affectation.</i></p>	
<p><b>Article 3</b></p> <p>La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.</p> <p>Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.</p> <p>A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum aux premier et deuxième alinéas. Cette dérogation est renouvelable après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.</p>	<p><b>Amendement n° 1 de Solidaires FP - Article 3</b></p> <p><b>Texte de l'amendement</b> :</p> <p>Après les deux premières phrases, rajouter : « Cette quotité peut s'appliquer proportionnellement pour les temps partiels ».</p> <p>La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Cette quotité peut s'appliquer proportionnellement pour les temps partiels.</p> <p><b>Exposé des motifs</b> : En l'état actuel, le texte imposant un temps de présence obligatoire d'au moins deux jours par semaine limite les possibilités de télétravail pour un mi-temps par exemple, à une demi-journée par semaine.</p> <p>Le temps de présence sur le lieu d'affectation doit éventuellement pouvoir être modulé proportionnellement au temps partiel.</p>	
	<p><b>Amendement n° 2 de FO - Article 3</b></p> <p><b>Texte de l'amendement</b> : Supprimer « A la demande .... médecin du travail ».</p> <p><b>Exposé des motifs</b> : C'est une mesure de retour à l'emploi qui doit être versée dans les textes sur le reclassement.</p> <p><b>Amendement n° 2bis de FO - Article 3</b></p> <p><b>Texte de l'amendement</b> : Remplacer « La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. ».</p> <p>Par : « La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée 60%. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être</p>	

	<p>inférieur à 40% du temps de service applicable à la situation de l'agent».</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Cet amendement renvoie à l'esprit du décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel, lequel aborde la question des « rompus » des temps de service en pourcentages et non en nombre de jours. Cela permet le télétravail à certaines situations atypique comme les cycles, les temps partiels ou les temps incomplets.</p>	
	<p><b>Amendement n°1 FSU - Article 3</b></p> <p>Remplacer : « trois jours par semaine » par « 50 % d'un temps complet ».</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Le plafonnement de la quotité de service effectuée en télétravail est absolument nécessaire et le plafond fixé doit permettre la vivacité du lien avec le collectif de travail. La quotité de 50 % est en ce sens une garantie.</p> <p>Un des objectifs du télétravail est la réduction des déplacements et du temps qui leur est consacré. Pour respecter cet objectif et dans le cadre d'un cycle mensuel, la quotité de 50 % peut comme les autres quotités être organisée par l'alternance de journées entières sur le site d'affectation et de journées effectuées en télétravail.</p>	
	<p><b>Amendement CGT n°2 – article 3</b></p> <p><b>Texte de l'amendement :</b> Article 3 : Remplacer La quotité de travail ouverte au télétravail « est plafonnée à trois jours par semaine » par « à 50% de la durée de service de l'agent ».</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> L'inclusion des agents dans le collectif de travail nécessite une durée minimum de présence sur le lieu de travail. Un trop grand éloignement du collectif de travail comporte des risques psycho-sociaux.</p> <p><b>Amendement CGT n°3 – article 3</b></p> <p><b>Texte de l'amendement :</b> Article 3 : Remplacer dans la phrase : Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base « mensuelle » par « <b>bihebdomadaire</b> »</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> La quinzaine permet de tenir compte des différents les cycles de travail en vigueur dans toute la fonction publique. Une limitation à 50% du télétravail suppose au plus 2 jours ou 3 jours de télétravail de façon alternée suivant la semaine.</p> <p><b>Amendement CGT n°4 – article 3</b></p> <p><b>Texte de l'amendement :</b> Article 3 : Dans la phrase : « Cette dérogation est renouvelable » insérer « <b>une fois</b> » après avis du médecin de prévention ou du</p>	

	<p>médecin du travail, ...</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Il n'est pas acceptable de laisser aux seuls médecins la possibilité de prolonger la dérogation à la quotité minimum. Cette possibilité doit relever de l'article 1 du décret 84-1051 par exemple pour l'Etat sur l'organisation du reclassement des fonctionnaires inaptes, qui doit être modifié en ce sens.</p> <p><b>Amendement CGT n°5 – article 3</b></p> <p><b>Texte de l'amendement :</b> Article 3 : Ajouter à la fin de la phrase : « Cette dérogation est renouvelable ... » « <b>dans l'attente d'une adaptation du poste du travail.</b> »</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Cet ajout oblige l'employeur à procéder à l'adaptation nécessaire du poste de travail afin de permettre à l'agent d'entrer dans le régime commun du télétravail le plus rapidement possible.</p>	
<p><b>Article 4</b></p> <p>L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Le chef de service apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des fonctions exercées et l'intérêt du service.</p> <p>La demande précise les jours que l'agent souhaite consacrer au télétravail ainsi que le ou les lieux d'exercice y afférents.</p> <p>L'autorisation est accordée sous réserve de la conformité des installations électriques et de l'accès à internet, attestés par l'agent par tout moyen, ainsi que du respect des règles applicables en matière de sécurité et de protection de la santé.</p> <p>La durée de l'autorisation est d'un an maximum. Elle est renouvelable par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct qui émet un avis. En cas de changement de fonctions, la demande de télétravail doit être renouvelée par l'agent concerné.</p> <p>L'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 7 peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.</p> <p>L'autorisation de télétravail est réversible. En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois, sous réserve des nécessités de service. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.</p> <p>Les refus opposés à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 6, ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies</p>	<p><b>Amendement n° 2 de la CFE-CGC - Article 4</b></p> <p><b>Texte de l'amendement :</b> Proposition de modification rédaction de l'article 4.</p> <p><b>Après le deuxième alinéa insérer :</b> En cas de déplacements professionnels fréquents de l'agent, l'arrêté individuel prévu à l'article 7 du présent décret peut prévoir que ces jours peuvent varier hebdomadairement, sans possibilité de cumul mensuel.</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Une absence de précision dans le texte sur ce cas particulier pourrait amener des employeurs à refuser des aménagements au motif que cela n'est pas prévu par le décret, et à limiter ce droit pour des agents qui pour des raisons professionnelles ,à la demande de l'administration, sont amenés à se déplacer en fonction de calendriers ...Ce report ne doit pas pour autant donner lieu à des cumulés ou à des rattrapages, pour que les règles de fonctionnement du dispositifs soient respectées.</p>	

<p>par la loi du 11 juillet 1979 susvisée.</p>	<p><b>Amendement n°1 des employeurs hospitaliers</b>  <b>L'article 4</b> est modifié comme suit :          Au début du cinquième alinéa, sont ajoutés les mots « <i>La décision ou</i> ».  <b>Exposé des motifs :</b> Dans la FPH, les situations individuelles des fonctionnaires sont formalisées et régularisées par des décisions individuelles et non par des arrêtés.</p>
	<p><b>Amendement n°1 de la CFDT - Article 4</b>  <b>Texte de l'amendement : A l'article 4, au dernier alinéa, rajouter :</b> « Le refus ou l'interruption peuvent faire l'objet d'un recours de l'agent concerné auprès de la commission administrative ou consultative compétente ».  <b>Exposé des motifs :</b> Amendement de précision          Le projet de décret ne vise en ses articles 9 et 10 que les commissions compétentes pour la fonction publique de l'État</p>
	<p><b>Amendement n° 3 de FO - Article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Supprimer « Ainsi que le ou les lieux d'exercice y afférents ».  <b>Exposé des motifs :</b> Cohérence avec l'amendement n°1  <b>Amendement n° 4 de FO - Article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Ajouter après « protection de la santé »          « En cas de non-conformité et à la demande de l'agent, le service prend en charge les travaux d'adaptation nécessaires »  <b>Exposé des motifs :</b> L'agent reste maître de l'adaptation de son domicile à l'exécution des activités visées. L'administration supporte la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité, en conséquence, elle assume la totalité des installations nécessaires.  <b>Amendement n° 5 de FO - Article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Après « à l'initiative de l'administration » supprimer « ou de l'agent ».          Après « sous réserve des nécessités de service », ajouter « l'agent reste libre de mettre un terme à cette organisation de travail à tout moment, sous réserve du délai de prévenance prévu ».  <b>Exposé des motifs :</b> La nécessité de service ne doit pas être opposée à la décision de l'agent mais seulement à celle de l'administration.  <b>Amendement n° 6 de FO - Article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Supprimer « exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 6 ».  <b>Exposé des motifs :</b> La notion d'activités éligibles nous semble impropre. Il ne s'agit pas tant de savoir si une activité peut être matériellement exécutée à domicile que d'évaluer si la tâche confiée dans le cadre du télétravail sera normalement exécutable à</p>

	<p>domicile.</p> <p><b>Amendement n° 7 de FO - Article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Après « 1979 susvisée », ajouter « ils pourraient faire l'objet d'un recours en CAP qui devra examiner la fiche de poste de l'agent ».  <b>Exposé des motifs :</b> Une décision de refus de la part du chef de service doit pouvoir faire l'objet d'un recours devant la CAP.</p>	
	<p><b>Amendement n°2 FSU - Article 4</b>          Dans le sixième et avant dernier paragraphe, les mots « sous réserve des nécessités de service » sont supprimés.  <b>Exposé des motifs :</b> Dans le cas où l'administration serait à l'initiative de la fin du télétravail, réduire le délai de prévenance peut placer l'agent face des difficultés importantes d'organisation de sa vie personnelle. Le délai de prévenance est en ce sens une protection pour l'agent ; il ne saurait être réduit qu'en cas de situation d'une gravité exceptionnelle.</p>	
	<p><b>Amendement n° 1 de la CFTC - Article 4</b>  <b>La demande de télétravail doit faire l'objet d'un entretien de l'agent concerné avec le médecin de prévention ou de médecine du travail qui émet un avis.</b>  <b>Exposé des motifs :</b> Facteur d'isolement des agents, le télétravail n'est pas un progrès social. Il faut donc s'assurer de sa comptabilité avec la santé de l'agent.</p>	
	<p><b>Amendement CGT n°6 – article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Article 4 : au 3<sup>e</sup> alinéa ajouter après « attestés par l'agent par tout moyen » « en cas de télétravail à domicile ».  <b>Exposé des motifs :</b> Cette précision permet d'exonérer l'agent de la production d'une attestation lorsqu'il télé travaille dans des locaux professionnels.</p> <p><b>Amendement CGT n°7 – article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Article 4 : suppression de la phrase « L'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 7 peut prévoir une période d'adaptation de trois premier mois maximum »  <b>Exposé des motifs :</b> Si l'autorisation de télétravail est réversible, il n'est pas utile de prévoir une période d'adaptation. Le délai de prévenance peut être inférieur à 2 mois pendant les 3 premiers mois (voir amendement n°9).</p> <p><b>Amendement CGT n°8 – article 4</b>  <b>Texte de l'amendement :</b>          Article 4 : 6eme alinéa : suppression de la première partie de la phrase « En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent ».  <b>Exposé des motifs :</b> Amendement de cohérence avec l'amendement n°7</p>	

	<p><b>Amendement CGT n°9 – article 4</b>  <b>Texte de l’amendement :</b> Article 4 : 6eme alinéa, 3eme phrase, remplacer « la période d’adaptation » par « <b>les 3 premiers mois, ce délai est d’un mois.</b> »  <b>Exposé des motifs :</b> Diminuer le délai de prévenance pendant les premiers trois mois garanti à l’agent la possibilité d’un retour en arrière.</p>	
	<p><b>Amendement UNSA n° 3- article 4</b>  Dans la première phrase du premier alinéa remplacer le mot « <b>fonctions</b> » par le mot « <b>activités</b> ».  <u>Motifs de l’amendement :</u> Une mesure qui viserait à écarter <b>d’emblée certaines fonctions</b> du champ du télétravail, alors même que cette modalité de travail peut améliorer la gestion des temps de travail des agents, viendrait contredire l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Pour rappel le protocole de ce dernier doit s’appliquer dans une approche intégrée (Qualité de vie au travail). Ainsi l’examen doit s’exercer à partir <b>des activités éligibles au télétravail</b> qui peuvent tout à fait être les mêmes pour des métiers ou des fonctions différentes, comme par exemple : lecture de documents, rédaction de compte rendus, etc. et ce en fonction de l’organisation du service. C’est ce qui est rappelé à l’article 6 du présent décret.  Nota la rédaction devient : <i>L’exercice <b>des activités</b> en télétravail est accordé sur demande écrite de l’agent.</i></p> <p><b>Amendement UNSA n° 4 – article 4</b>  Dans la deuxième phrase du sixième alinéa supprimer les mots « <b>sous réserve des nécessités de service</b> ».  <u>Motifs de l’amendement :</u> Contraire à la réversibilité .....  Nota : la rédaction devient : <i>En dehors de la période d’adaptation prévue à l’alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d’organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l’initiative de l’administration ou de l’agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.</i></p>	
<p><b>Article 5</b>  Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant leurs fonctions sur leur lieu d’affectation, notamment en matière de réglementation du temps de travail, d’hygiène et de sécurité et de droit individuel à la formation professionnelle.  L’employeur prend en charge les coûts découlant directement de l’exercice du télétravail, notamment le coût des matériels,</p>	<p><b>Amendement n° 2 de Solidaires FP - Article 5</b>  <u>Texte de l’amendement :</u> Dans le deuxième alinéa, supprimer le terme « directement ».  L’employeur prend en charge les coûts découlant <b>directement</b> de l’exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.  <b>Exposé des motifs :</b> A l’expérience, les coûts d’assurance, de mobilier, de chauffage et d’électricité sont loin d’être négligeables. Ils sont pris en compte dans certains accords</p>	

<p>logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.</p>	<p>télétravail du privé.</p>	
	<p><b>Amendement n°3 FSU - Article 5</b>  au premier paragraphe de l'article 5, supprimer les mots « notamment en matière de... formation professionnelle ».  <b>Exposé des motifs :</b> Ces mots introduits par « notamment » en insistant sur certaines dispositions introduisent une liste restrictive, ce qui a pour effet de minorer les autres dispositions pour lesquelles l'égalité de traitement doit aussi être respectée.</p>	
	<p><b>Amendement n° 2 de la CFTC - Article 5</b>  <u>Rajouter en fin :</u> Il en assure l'Assurance en cas de vol, destruction, incendie...  <u>Exposé des motifs :</u> L'agent ne doit pas supporter de charges dans ces hypothèses.</p>	
	<p><b>Amendement UNSA n°5 - Article 5</b>  Dans le premier alinéa, remplacer le mot « <b>fonctions</b> » par « <b>activités</b> » dans le début de la phrase: « <b>Les agents exerçant des fonctions en télétravail bénéficient...</b> ».  Supprimer les mots « <b>leurs fonctions</b> » dans le reste de la phrase.  <u>Motifs de l'amendement :</u> Mêmes motifs que l'article 4.  Nota : la rédaction devient : <i>Les agents exerçant <b>des activités</b> en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation, (suite sans modification).....</i></p>	
<p><b>Article 6</b>  I. - Un arrêté ministériel, une délibération de l'assemblée délibérante, une décision du directeur de l'établissement public, pris après avis du comité technique compétent, précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les activités éligibles au télétravail,</li> <li>- le cas échéant, la liste et la localisation des locaux professionnels mis à disposition par l'administration pour l'exercice du télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements,</li> <li>- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données,</li> <li>- les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé,</li> <li>- les modalités d'accès des autorités compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité,</li> <li>- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,</li> <li>- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des équipements et des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le</li> </ul>	<p><b>Amendement n° 1 de la CFE-CGC Art. 6 § 1</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Proposition de nouvelle rédaction de l'article 6 alinéa I.  <u>Ancienne rédaction :</u> I. - Un arrêté ministériel, une délibération de l'assemblée délibérante, une décision du directeur de l'établissement public, pris après avis du comité technique compétent, précise :  <b>Nouvelle rédaction :</b> I. - Un arrêté ministériel, une délibération de l'assemblée délibérante, une décision du directeur de l'établissement public, pris après avis du comité technique compétent et éventuellement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent si le télétravail est demandé par le médecin de prévention ou le médecin du travail, précise : .....</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Il convient de prévoir conformément aux dispositions de l'article 46 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, la consultation du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail :</p> <p>Article 46 : Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service,</p>	

<p>coût de l'utilisation, du renouvellement et de la maintenance des matériels, logiciels, abonnements et communications,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail,</li> <li>- le cas échéant, la durée de l'autorisation mentionnée à l'article 4 si elle est inférieure à un an.</li> </ul> <p>II. - Après consultation du comité technique compétent, une décision du chef de service peut définir et compléter les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I dans les services placés sous son autorité.</p> <p>III. - Dans les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.</p>	<p>des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.</p> <p>Ce projet de texte prévoit plusieurs fois la consultation pour avis du comité technique mais pas du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail.</p> <p>Le télétravail pouvant être l'une des mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes présentant un handicap, l'article 46 du décret susvisé rend dans ce cas obligatoire, la consultation du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail, en particulier sur l'aménagement des postes de travail.</p>	
	<p><b>Amendement n° 3 de Solidaires FP - Article 6</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Dans le I, au septième tiret, supprimer le terme « directement ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des équipements et des coûts découlant <b>directement</b> de l'exercice du télétravail, notamment le coût de l'utilisation, du renouvellement et de la maintenance des matériels, logiciels, abonnements et communications,</li> </ul> <p><b>Exposé des motifs :</b> Amendement de cohérence avec l'amendement n°2 de Solidaires.</p>	
	<p><b>Amendement n°2 des employeurs hospitaliers</b>  <b>L'article 6</b> est modifié comme suit :</p> <p>Au II, après les mots « <i>une décision du chef de service</i> » sont ajoutés les mots « <i>ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination</i> »</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> La notion de chef de service n'existe pas dans la fonction publique hospitalière. Elle renvoie à une notion de responsable médical au sein des établissements publics de santé.</p> <p>Il convient donc de préciser pour la FPH la notion d'autorité investie du pouvoir de nomination (directeur de l'établissement).</p>	
	<p><b>Amendement n°2 de la CFDT - Article 6</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> <b>Ajouter un I rédigé ainsi :</b> « I - Les dispositions relatives au télétravail font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau pertinent. »</p> <p><b>Et renuméroter les actuels I, II et III en II, III et IV.</b></p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Le télétravail est une forme d'organisation du travail et les dispositions qui l'encadrent doivent faire l'objet d'une négociation avec les organisations</p>	

	<p>syndicales avant passage devant le comité technique compétent.</p> <p><b>Amendement n° 8 de FO - Article 6</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Supprimer « les activités éligibles au télétravail ».  <b>Exposé des motifs :</b> Amendement cohérent avec l'amendement n° 6</p> <p><b>Amendement n° 9 de FO - Article 6</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Ajouter après « maintenance » « et de l'assurance ».  <b>Exposé des motifs :</b> Le coût de l'assurance des matériels ne devrait pas échoir à l'agent mais à l'administration.</p> <p><b>Amendement n° 10 de FO</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Ajouter après « communications », « et le surcoût énergétique ».  <b>Exposé des motifs :</b> Le surcoût énergétique lié à l'exercice du télétravail ne doit pas échoir à l'agent mais à l'administration.</p> <p><b>Amendement n° 11 de FO - Article 6</b>  <b>Texte de l'amendement : - Paragraphe II :</b> Supprimer « Après consultation du comité technique...sous son autorité ».  <b>Exposé des motifs :</b> Pour FO, le niveau défini à l'article 6 est celui compétent pour organiser les conditions de mise en œuvre du télétravail.</p> <p><b>Amendement n° 12 de FO - Article 6</b>  <b>Texte de l'amendement – Paragraphe III :</b> Ajouter à la fin de l'article « le droit des agents ainsi défini ne pourra pas être plus restrictif que celui défini dans leur ministère de gestion ».  <b>Exposé des motifs :</b> Le contexte particulier des DDI implique une comparaison permanente entre les agents affectés dans les DDI et les agents de leurs ministères d'origine.</p>
	<p><b>Amendement n°4 FSU - Article 6</b>          Au II, les mots « définir et compléter » sont remplacés par « expliciter et adapter ».  <b>Exposé des motifs :</b> Le paragraphe II permettrait à un chef de service de déroger aux dispositions qui seraient prises au niveau ministériel, de la collectivité ou de l'établissement. Il convient de circonscrire son rôle à la mise en œuvre des dispositions générales déjà adoptées au niveau d'un service particulier.</p> <p><b>Amendement CGT n°10 – article 6</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Article 6 : Dans la phrase « Un arrêté ministériel, une délibération de l'assemblée délibérante, une décision du directeur de l'établissement public, pris après avis du comité technique compétent, » « <b>après avis préalable du CHSCT</b> ».  <b>Exposé des motifs :</b> La saisine du CHSCT compétent doit être explicitement prévue par le texte sachant que le passage au télétravail constitue un projet modifiant les conditions de</p>

	<p>travail.</p> <p><b>Amendement CGT n°11 – article 6</b></p> <p><b>Texte de l’amendement :</b> Article 6 : Ajouter un alinéa 4 bis : « - <b>les modalités de présence commune des agents en télétravail sur leur lieu d’affectation,</b> »</p> <p><b>Exposé des motifs :</b> Il est nécessaire que de bonnes conditions de travail des agents sur le lieu de travail soient garanties. Ils doivent pouvoir disposer d’un poste de travail (mobilier et poste informatique...), leur participation à la vie du service doit être organisée (réunions, informations générales ...).</p>	
	<p><b>Amendement UNSA n°6 - Article 6</b></p> <p>Au premier alinéa après les mots « <b>avis du comité technique compétent</b> » il ajouté les mots « <b>en lien et complémentarité avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>».</p> <p><u>Motifs de l’amendement :</u> Le télétravail est une modalité de travail qui peut, comme toute organisation du travail, avoir des impacts positifs ou négatifs sur la santé. C’est pour cette raison que le CHSCT a, sous réserve de l’accord de l’agent, un droit de visite sur les lieux de télétravail comme l’institue l’article 11 du présent décret. Il est donc essentiel que le dispositif de télétravail entre dans le champ d’investigation du CHSCT en raison de ses potentiels impacts sur la santé des agents en tant que facteur de protection (moins de fatigue due aux temps de transport par exemple) ou de risque (isolement de l’agent). L’employeur a en effet, en raison de son obligation de prévention des risques professionnels, l’obligation de consulter le CHSCT lors de l’introduction d’aménagements importants modifiant les conditions d’hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail. Ces principes de prévention s’appliquent au télétravail comme aux autres modalités de travail.</p> <p>Nota la rédaction devient :</p> <p><i>I.- Un arrêté ministériel, une délibération de l’assemblée délibérante, une décision du directeur de l’établissement public, pris après avis du comité technique compétent en lien et complémentarité avec le <b>comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,</b> précise :</i></p> <p><b>Amendement UNSA n°7 : Il de l’article 6</b></p> <p>Après les mots « <b>comité technique compétent</b> », il est ajouté les mots « <b>en lien et en complémentarité avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>»</p> <p>Après les mots « <b>chef de service peut</b> » il est supprimé les mots « <b>définir et</b>».</p> <p><u>Motifs de l’amendement :</u> Sur le lien avec le</p>	

	<p>CHSCT voir l'amendement n°6</p> <p>La première partie de l'article 6 du décret précise les conditions de <b>définition</b> des modalités de mise en œuvre du télétravail, donc elles ne peuvent pas être ensuite redéfinies mais seulement complétées par le chef de service au regard notamment des spécificités locales.</p> <p>Nota la rédaction devient :</p> <p><i>II.- Après consultation du comité technique compétent <b>en lien et en complémentarité avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>, une décision du chef de service peut compléter les conditions de mise en œuvre du télétravail (suite de la phrase sans modification)</i></p> <p><b>Amendement UNSA n°8 : III de l'article 6</b></p> <p>Après les mots « <b>avis du comité technique compétent</b> » sont ajoutés les mots « <b>en lien et complémentarité avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>».</p> <p><u>Motifs de l'amendement</u> : Mêmes motifs que pour l'amendement N°6.</p> <p>Nota la rédaction devient :</p> <p><i>III.- Dans les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales ministérielles en lien et complémentarité avec le <b>comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>».</i></p>	
<p><b>Article 7</b></p> <p>L'accord du chef de service à la demande de télétravail est formalisé soit par un arrêté individuel, soit par un avenant au contrat de travail. L'arrêté ou l'avenant mentionne les activités de l'agent exercées dans le cadre du télétravail, le lieu ou les lieux d'exercice du télétravail, la date de prise d'effet de la situation de télétravail et sa durée, ainsi que, le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 4 et sa durée.</p> <p>Lors de la notification de l'arrêté individuel ou de la signature de l'avenant au contrat de travail, le chef de service remet à l'agent un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'acte mentionné à l'article 6, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les journées consacrées au télétravail et au travail sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent,</li> <li>- les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être contacté, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires habituelles,</li> <li>- la nature et le fonctionnement des</li> </ul>	<p><b>Amendement n°3 des employeurs hospitaliers</b></p> <p><b>L'article 7</b> est modifié comme suit :</p> <p>Au premier alinéa après les mots « <i>l'accord du chef de service</i> » sont ajoutés les mots « <i>ou l'autorité investie du pouvoir de nomination</i> »</p> <p>Au deuxième alinéa après les mots « le chef de service » sont ajoutés les mots « <i>ou l'autorité investie du pouvoir de nomination</i> »</p> <p><u>Exposé des motifs</u> : La notion de chef de service n'existe pas dans la fonction publique hospitalière. Elle renvoie à une notion de responsable médical au sein des établissements publics de santé.</p> <p>Il convient donc de préciser pour la FPH la notion d'autorité investie du pouvoir de nomination (directeur de l'établissement).</p> <p><b>Amendement n°4 des employeurs hospitaliers</b></p> <p><b>L'article 7</b> est modifié comme suit :</p> <p>Au premier alinéa après les mots « <i>est formalisé soit</i> » sont ajoutés les mots « <i>une décision ou</i> »</p> <p>Au deuxième alinéa après les mots « <i>Lors de la notification de</i> » sont ajoutés les mots « <i>la décision ou</i> »</p> <p><u>Exposé des motifs</u> : Dans la FPH, les situations individuelles des fonctionnaires sont formalisées et régularisées par des décisions</p>	

<p>dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses fonctions en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements, de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique.</li> </ul> <p>Ce document d'information remis à l'agent comprend également une copie de l'acte mentionné à l'article 6 et un rappel de ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.</p>	<p>individuelles et non par des arrêtés.</p>	
	<p><b>Amendement n°5 FSU - Article 7</b>          Supprimer les alinéas 3 et 4 et insérer à la fin du premier alinéa « Il comporte en annexe les journées de référence consacrées au télétravail et au travail sur cycle, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, et les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut-être contacté, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires habituelles »          Exposé des motifs : Ces deux éléments sont consubstantiels à la demande de l'agent. Ils doivent donc être cités par l'arrêté et non donnés comme une simple « information ».          Si l'article 3 permet d'apprécier la répartition des journées sur site et des journées en télétravail sur une base mensuelle, le service comme l'agent ont avantage à une organisation régulière de cette alternance.          La proposition d'une annexe à l'arrêté vise à formaliser un rythme régulier sans conduire à la prise d'un nouvel arrêté en cas d'adaptation de ce rythme.</p>	
	<p><b>Amendement CGT n°12 – article 7</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Article 7 : Supprimer à la fin de la 2eme phrase : « ainsi que, le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 4 et sa durée. »  <b>Exposé des motifs :</b> Amendement de cohérence avec les amendements 7 et 8.</p>	
	<p><b>Amendement UNSA n°9 - Article 7</b>          Au quatrième et sixième alinéa remplacer le mot « <b>fonctions</b> » par le mot « <b>activités</b> ».  <u>Motifs de l'amendement :</u> Mêmes motifs que pour le premier amendement de l'article 4</p>	
<p><b>Article 8</b>          Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel dans le cadre des comités techniques compétents.</p>	<p><b>Amendement CGT n°13 – article 8</b>  <b>Texte de l'amendement :</b> Article 8 : Dans la phrase : « Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel dans le cadre » remplacer « des comités techniques compétents » par « <b>du CHSCT et du comité technique</b> »</p>	

	<p><b>compétents ».</b>  <b>Exposé des motifs :</b> Le CHSCT doit être destinataire du bilan annuel au même titre que le comité technique.  <b>Amendement CGT n°14 – article 8</b>  <b>Texte de l’amendement :</b> Article 8 : Ajouter un 2eme alinéa : « <b>Le bilan social intègre ce bilan annuel dont les données sont présentées par genre.</b> »  <b>Exposé des motifs :</b> L’inclusion des données genrées sur le télétravail enrichit le bilan social.  <b>Amendement CGT n°15 – article 8</b>  <b>Texte de l’amendement :</b> Article 8 : Ajouter un 3eme alinéa : « <b>Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels et de la santé au travail, les postes en télétravail sont intégrés au Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels.</b>»  <b>Exposé des motifs :</b> Le télétravail peut constituer un risque professionnel sur lequel la vigilance des employeurs et des instances compétentes doit être constante.</p>	
	<p><b>Amendement UNSA n°10 - Article 8</b>  Ajouter à la fin de la phrase après le mot « <b>compétents</b> » les mots « <b>: en lien et complémentarité avec le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</b> »  <b>Motifs de l’amendement :</b> Mêmes motifs que pour le premier amendement de l’article 6.</p>	
<p><b>Article 9</b>  Le troisième alinéa de l’article 25 du décret du 28 mai 1982 susvisé est ainsi rédigé : « Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant l’autorisation d’accomplir un service à temps partiel, des litiges d’ordre individuel relatifs aux conditions d’exercice du temps partiel, des décisions refusant des autorisations d’absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue et des décisions refusant l’autorisation de télétravail ».</p>	<p><b>Amendement n°6 FSU - Article 9</b>  Insérer après « 28 mai 1982 » « relatif aux commissions administratives paritaires » et citer ce décret dans les visas.  Motivation : Correction de forme.</p>	
	<p><b>Amendement UNSA n° 1 - Article 9</b>  Remplacer les mots « <b>du décret du 28 mai 1982</b> » par les mots « <b>décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires</b> »  <b>Motifs de l’amendement :</b> Le décret 82-453 étant également daté du 28 mai 1982, il convient de préciser. Comme cela a été fait à l’article 11.  En corrélation ajouter dans les visas: « Vu le décret 82451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires »</p>	
<p><b>Article 10</b>  La première phrase du troisième alinéa de l’article 1-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé</p>		

<p>est remplacée par les dispositions suivantes : « Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et, à la demande de l'agent intéressé, aux décisions refusant l'autorisation de télétravail ».</p>		
<p>Article 11 L'article 52 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 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut effectuer ces visites sur le lieu du télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, cette visite lui est notifiée et il donne son accord préalable ».</p>		
<p>Article 12 A l'article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, il est inséré un quatrième alinéa ainsi rédigé : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut effectuer ces visites sur le lieu du télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, cette visite lui est notifiée et il donne son accord préalable ».</p>		
<p>Article 13 Le Premier ministre, le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de la défense, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au <i>Journal officiel</i> de la République française.</p>		