

**Arrêté portant application aux agents des ministères chargés de l'environnement et du logement
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 la magistrature**

Rapport de présentation

L'article 1er du projet d'arrêté définit son champ d'application.

L'intégration des établissements publics sous tutelle dans le champ de l'arrêté offre la possibilité de disposer d'une approche commune du télétravail pour l'ensemble de la communauté de travail des agents dont un volume important se trouve affecté en position normale d'activité au sein de ses opérateurs ; en outre, il permet un déploiement rapide de cette nouvelle organisation du travail dans l'ensemble des services, sans que cela nécessite la prise d'un acte spécifique par le directeur de l'établissement. C'est pourquoi, afin de tenir compte des deux impératifs de respect de la diversité des activités tout en s'attachant à l'homogénéité des pratiques, l'article 1er inclut en son champ les établissements publics sous tutelle, rendant ainsi le télétravail immédiatement applicable, tout en permettant aux instances dirigeantes de ces structures d'adapter les dispositions de l'arrêté à leur contexte propre.

L'article 2 conduit à reconnaître l'ensemble des activités exercées comme éligibles au télétravail, à l'exception de certaines d'entre elles répondant à des critères limitativement énumérés. La possibilité est offerte au chef de service d'énumérer des critères d'exclusion complémentaires après consultation du comité technique compétent.

Les articles 3 et 4 sont relatifs, respectivement à la désignation des locaux professionnels où s'exerce le télétravail lorsqu'il n'est pas réalisé au domicile de l'agent et à la sécurité des données.

L'article 5 porte sur les règles à respecter en matière de temps de travail et de sécurité et de protection de la santé.

S'agissant en premier lieu des règles à respecter en matière de temps de travail, le projet prend en compte la situation des agents à l'horaire fixe, à l'horaire variable et celle des agents qui bénéficient du décompte en jours de la durée du travail.

La rédaction offre la possibilité de définir au sein du règlement intérieur du service des plages horaires plus larges que les seules plages fixes afin de joindre le télétravailleur en horaire variable ou au forfait.

L'objectif de cette disposition est d'offrir la possibilité aussi bien au supérieur hiérarchique du télétravailleur qu'à ses collègues de disposer d'un temps pendant lequel le télétravailleur puisse être joint au-delà de la seule durée des plages fixes, qui sont par nature les heures pendant lesquelles le collectif de travail peut s'avérer indisponible (par exemple du fait de la participation à des réunions). Les plages horaires ainsi définies au niveau du service permettent de circonscrire précisément le moment où l'agent peut raisonnablement être joint, sans que celui-ci ait l'obligation de répondre ; elles préservent la vie privée du télétravailleur, puisqu'en dehors de ces plages horaires, celui-ci ne se voit imposer aucune contrainte professionnelle. La définition facultative, dans le règlement intérieur du service après avis du comité technique, de telles plages, permet d'encadrer la définition des « *plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles* », qui dans le cas contraire ne relèverait que de la seule décision plaçant l'agent en situation de télétravail, et qui serait alors le résultat de la seule discussion entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

S'agissant des règles de sécurité et de protection de la santé, la fourniture d'une attestation sur l'honneur de la conformité de l'installation électrique de l'espace de télétravail à la norme NF C 15-100 est proposée comme alternative au certificat de conformité électrique établi par un organisme accrédité.

Les articles 6 et 7 sont relatifs aux modalités respectivement d'accès des autorités compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail et de contrôle et de comptabilisation du temps de travail.

L'article 8 précise que l'employeur met à disposition des équipements et assure la maintenance des matériels, logiciels,...

L'article 9 précise notamment les conditions dans lesquelles les télétravailleurs et leurs encadrants pourront accéder à des formations adaptées.