

A-2292/10-32



CHFEP

Chambre des fonctionnaires
et employés publics

11-A, avenue de la Porte-Neuve | L-2227 Luxembourg | Tél.: 47 22 24 | Fax: 47 23 74 | E-mail: chfep@chfep.lu

A V I S

sur

**le projet de règlement grand-ducal déterminant
les conditions générales relatives à l'exercice du
télétravail dans la fonction publique**

Par dépêche du 26 mai 2010, Madame le Ministre délégué à la Fonction Publique a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de règlement grand-ducal spécifié à l'intitulé.

Le projet en question entend fixer les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail introduit dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat par la loi du 19 mai 2003 modifiant celle du 16 avril 1979, et dont l'article 19bis prévoit en effet que *"le fonctionnaire peut être autorisé (...) à réaliser une partie de ses tâches à domicile par télétravail en ayant recours aux technologies de l'information. Le chef d'administration détermine les modalités d'exercice du télétravail. Un règlement grand-ducal peut déterminer les conditions générales relatives à l'exercice du télétravail"*.

Il ressort des dispositions citées que:

- le télétravail ne constitue pas un droit, mais une possibilité offerte à l'agent public concerné;
- le télétravail doit se limiter à une partie des tâches de l'agent alors que le reste des tâches doit être effectué au sein de l'administration;
- le statut général ne traite que du télétravail à domicile, par opposition au télétravail *"mobile"* (sur un ordinateur ou un autre support portable) à n'importe quel endroit, ou en télécentre;
- seul le télétravail *"classique"* est visé et non le télétravail supplémentaire fourni par un agent occupé d'une manière habituelle et permanente dans les locaux de l'employeur et qui, après les heures normales de travail, poursuit son activité à domicile (astreinte à domicile, etc.);
- les modalités d'exercice du télétravail (dans le respect des conditions générales à fixer par le règlement grand-ducal qui découlera du projet sous avis) sont arrêtées par le chef d'administration et peuvent donc varier d'une administration ou d'un établissement ou service publics à l'autre.

INTRODUCTION

Le télétravail est un travail à distance qui, pour un certain nombre d'emplois, peut représenter un mode d'organisation permettant de mieux concilier les intérêts des employés et des employeurs.

Il est partant évident que la Confédération Générale de la Fonction Publique CGFP ait revendiqué pendant des années l'introduction du télétravail dans la Fonction publique, revendication qui a finalement abouti en 2003 par l'ajout cité ci-avant dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et, plus de sept ans plus tard (!), par le projet sous avis, alors que notamment l'Entreprise des P&T a déjà mis en application le télétravail depuis une vingtaine d'années.

Si, d'un côté, le télétravail offre certains avantages au télétravailleur (meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, réduction des déplacements et des coûts afférents, etc.), il présente, de l'autre côté, un certain risque d'isolement et un déficit de la dynamique de groupe d'une équipe. En outre, les moyens sophistiqués de contrôle à distance, y compris les web-caméras, risquent de porter atteinte au respect de la sphère privée.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics reconnaît que le projet de règlement sous avis essaie, dans la mesure du possible, de restreindre ces inconvénients.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Alors que les auteurs du projet de règlement grand-ducal sous avis indiquent, dans l'exposé des motifs qui fait partie du dossier, vouloir se limiter au télétravail effectué à partir du domicile du télétravailleur, la définition du télétravail reprise à l'article 1^{er} inclut le télétravail effectué dans un télécentre alors que les dispositions envisagées ne sont pas forcément adaptées à cette forme de télétravail et que, comme il a été rappelé ci-dessus, la loi habilitante ne vise de toute façon que le télétravail "à domicile".

Article 2

L'article 2 définit le cercle des bénéficiaires potentiels du télétravail par énumération des agents exclus d'office, étant entendu que les agents susceptibles de bénéficier d'un télétravail ne disposent évidemment pas d'un droit à cette forme de travail, mais restent soumis à une autorisation formelle de la part du ministre de tutelle.

En ce qui concerne la liste des agents exclus d'office du bénéfice du télétravail, la Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que la notion de "*direction d'un service*" est trop générale et concerne un très grand nombre d'agents sur toute l'échelle hiérarchique, sans prise en compte de leur pouvoir de décision et de leur degré de responsabilité.

La Chambre propose dès lors de limiter l'exclusion d'office au "*cadre supérieur chargé de la direction d'un service*" et de décider de cas en cas pour les autres chefs hiérarchiques.

La Chambre marque son accord de principe avec la disposition excluant du bénéfice du télétravail les agents avec des tâches inférieures à 20 heures par semaine. Elle estime néanmoins qu'une possibilité de dérogation devrait être prévue au profit de personnes handicapées ou à mobilité réduite.

En effet, un ensemble de barrières à la mobilité, qui souvent compliquent l'accès et le travail au bureau d'attache, empêchent l'intégration ou la réinsertion socio-économique harmonieuse de personnes à mobilité réduite, alors que le télétravail permettrait de réduire voire de supprimer une partie des difficultés liées à leur handicap.

Le dernier alinéa de l'article 2, qui exclut du télétravail "*les employés de l'Etat engagés sous forme de contrat de travail à durée déterminée*", peut être supprimé comme étant superfétatoire puisqu'il s'agit en fait d'une redite de ce qui est déjà écrit à la première phrase du même article, qui mentionne en effet les seuls "*employés de l'Etat bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée*" comme bénéficiaires potentiels du télétravail.

Article 3

Prévoir une ancienneté minimale de 5 ans pour pouvoir bénéficier du télétravail (y compris les années de stage) semble raisonnable. Néanmoins, pour les raisons évoquées ci-avant, une possibilité de dérogation en faveur de personnes handicapées ou à mobilité réduite devrait être prévue.

Au second alinéa, le mot "*travail*" doit évidemment être remplacé par celui de "*télétravail*".

Article 4

Même si le fait de travailler sous forme de télétravail doit rester une exception et que, partant, il y a lieu de fixer un plafond pour le nombre des emplois pouvant être aménagés et exercés sous cette forme (selon le projet, 15% de l'effectif total de l'administration, du service ou de l'établissement concernés, avec possibilité de dérogation jusqu'à 25% sous certaines conditions), la Chambre estime que les emplois réservés à des personnes handicapées ou à mobilité réduite ne devraient pas être pris en compte lors du calcul dudit plafond.

Article 5

Le projet de règlement grand-ducal sous avis précise que le télétravail "*est volontaire pour l'agent*" concerné. Tout en approuvant cette disposition, et dans le souci d'éviter toute interprétation hasardeuse, la Chambre préférerait que le texte du règlement soit complété par la formulation figurant actuellement au seul commentaire des articles, à savoir que "*le refus d'un agent d'opter pour un télétravail n'est pas à considérer comme une violation des obligations découlant du statut*".

Article 7

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve que l'organisation du télétravail soit fixée dans une convention entre l'Etat et le télétravailleur. Elle estime toutefois indispensable que les conditions spécifiques essentielles du télétravail (énumérées en

partie dans le commentaire des articles: lieu de prestation, tâche à accomplir, horaire, surveillance etc.) fassent partie intégrante de la-dite convention et soient également reprises dans le texte du règlement grand-ducal.

Article 8

La Chambre approuve le principe que l'exercice d'un télétravail soit subordonné à la participation à des cours de formation spécifiques. Elle se pose toutefois des questions sur l'organisation de tels cours: est-ce que l'organisation de cette formation sera de la compétence des chefs d'administration (qui peuvent, selon le projet sous avis, en fixer la durée) ou est-ce qu'elle aura lieu au niveau de l'Etat, par exemple dans le cadre de l'INAP?

Article 9

Le projet sous avis confirme que le fait d'assurer un télétravail n'engendre aucun changement de statut de l'agent et des droits et devoirs en découlant. Le projet reste toutefois muet quant aux conditions de rémunération et, le cas échéant, quant aux primes et autres avantages.

La Chambre insiste que le fait de travailler à domicile ne pourra en aucun cas donner lieu à des désavantages pécuniaires. Elle estime même que le télétravailleur devrait bénéficier de la part de l'employeur d'une indemnité forfaitaire à titre de participation aux frais courants (électricité, chauffage, etc.).

De même, en matière d'assurance, l'employeur devrait assumer sa responsabilité en tant que "*locataire*" du local d'où est effectué le télétravail.

Article 10

Etant donné que les administrations ne disposent pas toutes du matériel et des compétences nécessaires à l'installation des équipements du télétravail, la Chambre pourrait s'imaginer une convention entre l'Etat et l'Entreprises des P&T par exemple pour mettre à

la disposition des administrations et services publics le matériel conforme requis.

Article 11

A titre de précision, il y a lieu d'ajouter à l'article 11 que les dispositions concernant les congés de maladie, l'assurance contre les accidents de travail et la santé au travail s'appliquent aux télétravailleurs dans les mêmes conditions que pour les autres agents.

Article 12

Aux termes de la phrase introductive de l'article 12, "*l'agent veillera à effectuer une partie de sa prestation de travail dans les locaux de l'administration, en alternance avec le (...) télétravail*".

Selon le même article 12, "*la répartition de la tâche ainsi que les heures de présence de l'agent peuvent être déterminés (sic) dans la convention*" entre l'Etat et le télétravailleur. Or, le commentaire de l'article 7 (relatif à ladite convention) est plus formel dans la mesure où il affirme clairement que la "*détermination de l'horaire de travail*" et la "*description de la tâche du télétravailleur*" doivent être retenues dans la convention, contradiction qu'il y a lieu d'éliminer.

D'autre part, la Chambre approuve la disposition qui, afin d'éviter une trop grande isolation du télétravailleur, prévoit sa présence au sein de son administration pendant au moins 20% de son temps de travail normal mensuel.

Toutefois, pour les raisons évoquées ci-avant sub article 2, le règlement devrait prévoir une possibilité de dérogation pour les personnes handicapées ou à mobilité réduite, étant entendu qu'il faudra éviter une trop grande isolation.

Article 15

Il y a lieu de préciser que la période d'essai de deux mois prévue par l'article 14 est incluse dans la première autorisation de deux ans de télétravail.

Alors que l'article 6 du projet sous avis subordonne l'aménagement d'un poste de télétravail à l'autorisation du ministre de tutelle, l'article 15 reste muet sur l'autorité compétente pour le renouvellement de l'autorisation de travailler sous cette forme.

Finalement, la Chambre signale que la phrase figurant au paragraphe 3, alinéa 2, 2e tiret n'a aucun sens puisqu'elle est incomplète.

*

*

*

Sous la réserve des remarques et propositions qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de règlement grand-ducal lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 25 octobre 2010.

Le Directeur,

G. MULLER

Le Président,

E. HAAG