

Le télétravail 5 jours sur cinq dans la Fonction Publique, c'est maintenant ! Mais-ce bien réaliste au regard des exigences de continuité d'activité et d'accueil du public ?

Le président de la République a annoncé mercredi 28 octobre à 20 heures un reconfinement dès vendredi 30 octobre "sur tout le territoire national" et "a minima jusqu'au 1er décembre". Trois "adaptations" sont cependant mise en œuvre par rapport au confinement précédent (Mars) : "les écoles resteront ouvertes, le travail pourra continuer, les Ehpad pourront être visités". Les services publics restent ouverts mais les établissements recevant du public sont quant à eux fermés, tout comme les "commerces non essentiels".

Les précisions d'application du nouveau confinement ont été données jeudi 29 octobre en fin de journée par le 1er ministre.

Il a indiqué que dans les administrations publiques, pour tous les agents dont les missions peuvent être totalement ou principalement exercées à distance, le télétravail se fera "5 jours sur 5". Pour les autres agents, c'est la poursuite d'activité sur site qui est privilégiée (excepté pour les agents vulnérables).

Ainsi, à la différence du confinement de mars, l'exécutif a retenu le principe d'une large poursuite de l'activité, y compris dans le secteur public.

L'exécutif appelle cependant à donner un véritable coup de fouet au télétravail. "Partout où c'est possible, le télétravail sera généralisé", a ainsi déclaré le chef de l'État, lors de son adresse aux Français, mercredi 28 octobre. "Le recours au télétravail doit être le plus massif possible", a poursuivi le Premier ministre le jeudi 29 octobre.

Un appel au développement du télétravail qui concerne le secteur privé comme la fonction publique.

Dans la foulée, la ministre de la fonction publique a publié une [circulaire du 29 octobre 2020 \(NOR : TFPF2029593C\) relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire](#) (un document de la DGCL reprenant ces consignes est attendu pour la fonction publique territoriale).

La circulaire précise que les services publics doivent être organisés afin qu'ils soient en capacité de continuer à remplir leurs missions au service des Français en mettant en œuvre à compter de vendredi 30 octobre, le télétravail.

Les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Il revient en conséquence aux chefs de service de définir des organisations de travail tenant pleinement compte de ces mesures tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public.

Dans ce contexte, il est essentiel qu'ils prêtent une attention particulière aux conditions matérielles d'exercice et à l'accompagnement des agents placés en situation de télétravail.

Ils doivent veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement.

La généralisation obligatoire du télétravail a pour objectif de participer à la démarche de prévention du risque d'infection au virus en limitant l'affluence dans les transports en commun et la présence dans les bureaux et espaces partagés.

Toutefois l'extension possible du télétravail jusqu'à cinq jours par semaine semble difficilement compatible avec un maintien du niveau de service public de proximité que les employeurs territoriaux doivent continuer à délivrer, surtout que l'ouverture au public des services est maintenue.

Par ailleurs, les conditions de fonctionnement des administrations doivent être aménagées pour protéger la santé des agents et des usagers tout en assurant une continuité d'activité, ce qui ne s'avère pas toujours simple dans le contexte sanitaire actuel.

Ainsi, le choix est souvent fait par les employeurs d'opérer une présence minimum avec alternance dans les bureaux (avec dotation en équipements de protection).

Pour ce faire, une latitude de décision est laissée à l'encadrement pour appliquer au mieux les règles nationales actées.

Certains employeurs « osant » même affecter les agents qui sont dans une situation de fermeture de service ou d'une baisse considérable d'activité sur d'autres missions que celles qui leur sont imparties en période de travail de droit commun.

