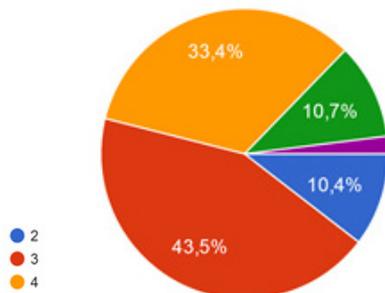


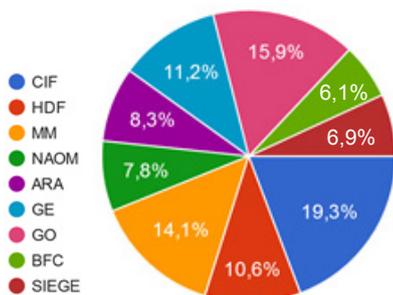
LE TÉLÉTRAVAIL À L'INRAP EN 2020 ?

LA CONSULTATION EN CHIFFRES

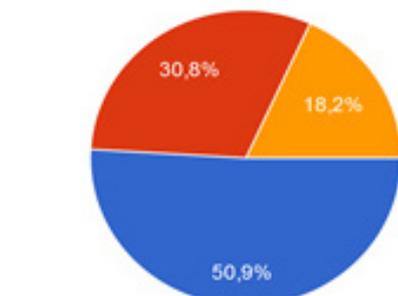
Réponses par catégorie



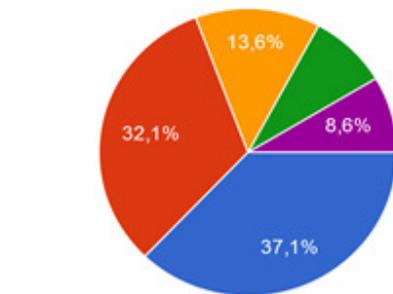
Réponses par rattachement



Motivations



Risques



Les principes et modes d'applications du télétravail, mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vies professionnelle et personnelle, sont régis, dans la Fonction Publique, par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et au Ministère de la Culture par un arrêté de mars 2017.

Le télétravail aurait dû être mis en place à l'Inrap à l'automne 2019, mais en dépit de deux réunions préparatoires menées cette même année, force est de constater que la Direction de l'Inrap manque sincèrement d'enthousiasme concernant ce chantier. Après deux réunions, une en juin, l'autre en septembre 2019, on a vraiment le sentiment que rien n'avance.

Il est pourtant fortement attendu par nombre d'agents au siège et dans les directions interrégionales, mais pas seulement. Au siège, où certains services ont pu bénéficier de sa mise en place durant les grèves de décembre 2019, les collègues ont pu constater que quand cela arrangeait l'établissement, celui-ci était capable de le faire, d'ouvrir les voies VPN permettant aux agents de se connecter aux serveurs pour faire les paies et clore l'exercice budgétaire. L'expérience montre aussi qu'il n'a pas été question de perte de productivité, bien au contraire !

Le télétravail ne remplacera jamais le travail collectif et n'est qu'une alternative qui doit permettre d'organiser une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, de réfléchir à nos mobilités et d'en limiter l'impact environnemental.

Sa mise en place dans l'établissement doit respecter un certain nombre de principes d'égalité (notamment l'accès au plus grand nombre) ; préserver les collectifs de travail ; éviter d'être le prétexte à toutes les dérives managériales.

Le SGPA-CGT a souhaité mettre en place, en octobre 2019, une consultation nationale des agents de l'établissement sur la question du télétravail à l'Inrap et pris le parti d'en faire un espace de réflexion sur les organisations du travail de manière générale, parce que c'est bien de ça dont il s'agit.

La mise en place du télétravail ne peut pas être un pansement sur une jambe de bois. Son déploiement ne peut être improvisé, au risque d'aggraver les organisations pathogènes pour les individus et les collectifs.

Fermée le 15 octobre 2019, cette consultation offre une riche masse d'informations rassemblée grâce à la participation de 749 agents, soit 40% de l'effectif. L'ensemble des catégories est représenté. La représentativité est aussi assurée du point de vue géographique.

Sans surprise, 88 % des agents ayant participé se sont prononcés pour le télétravail.

Mais 37,1 % sont aussi inquiets de la perte du lien social avec les collègues, quand 32,1 % craignent que le télétravail ne brouille les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle.

34,8 % des participants estiment que 2 jours de télétravail par semaine seraient suffisants ; 31,6 % sont pour 3 jours.

Les grands principes et les pistes de mise en application

- L'article 2 du décret définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation habituel.
- L'article 3 du décret plafonne la quotité de travail ouverte au télétravail à trois jours par semaine, sauf, à leur demande, pour les agents dont l'état de santé le justifie, après avis du médecin de prévention ou du médecin de travail.
- Le télétravail repose sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur. Mais l'employeur n'est pas non plus obligé d'accepter la demande.
- L'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.
- Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie).
- L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.

La mise en place à l'Inrap... en freinant des quatre fers !

Si chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016, force est de constater qu'à l'Inrap, on n'est pas pressé du tout.

La concertation entre la Direction de l'Inrap et les organisations syndicales a commencé en septembre 2018. Toutes les réunions qui ont eu lieu montrent un état d'avancement du dossier assez médiocre et témoignent d'une absence de volonté de la part de la Direction d'aller vers un dispositif qui apparaît sans doute insuffisamment compatible avec une organisation du travail où tout concourt aujourd'hui à priver les personnels d'autonomie, de responsabilités et à fliquer les agents dans un climat de défiance généralisée.

Pour l'instant, le télétravail n'apparaît même plus dans le planning 2020 des discussions entre les organisations syndicales et la Direction !!! À défaut de vouloir / pouvoir faire le boulot, c'est plus facile de dire que ce sont les organisations syndicales qui bloquent et en particulier la CGT, et de reprendre cette rengaine consistant à glapir que ce syndicat « ruinerait le pays » ou « exterminerait la vie sur terre ».

En termes clairs, il ne s'agit pour la gouvernance que de la mise en œuvre à reculons et sans vision du décret Fonction Publique de 2016 et de l'arrêté de mars 2017 du Ministère de la Culture.

On sent bien que le problème est de plusieurs ordres pour la Direction de l'Inrap : outre le soupçon que les agents chercheraient par ce dispositif une nouvelle forme de temps libre à domicile, le télétravail est sans doute un chantier problématique car sa mise en œuvre oblige à penser et organiser la cohésion des équipes. Et là, le bât blesse très profondément...

La consultation le traduit bien !

En l'état des discussions, nous pouvons vous dire que :

- À l'Inrap, seul le travail à domicile est envisagé. Même si l'on peut comprendre que la Direction souhaite marquer la distinction entre télétravail et d'autres formes de mobilité (SRA, collectivités...dont les questions de conventions d'hébergement se poseront), on doit aussi réfléchir aux solutions à apporter aux agents ne disposant pas, à leur domicile, des conditions matérielles nécessaires, mais souhaitant néanmoins réduire substantiellement leurs temps de déplacement en exerçant leurs fonctions dans un télé-centre proche de leur domicile. La question est d'autant plus prégnante là où le maillage des implantations Inrap n'est pas à la hauteur de la taille des interrégions parcourues.
- C'est au N+1 qu'incombera la mission, au terme d'un entretien individuel, de décider si un agent est autorisé ou non à télétravailler. On peut imaginer ce que cette mesure impliquera en termes de copinage et « d'égalité » de traitement. L'autorisation de télétravail dépendra de « la capacité de l'agent à exercer ses fonctions de façon autonome ».
- Pour les opérationnels, il n'est évidemment pas question de télétravailler les phases de terrain. Le télétravail sera donc envisagé « à la séquence » plus adaptée aux plannings d'opération et ils pourraient envisager une certaine souplesse et permettre que les jours ne soient pas fixes au sein de la semaine.

- L'Inrap envisage de mettre en place une charte du télétravail signée par l'agent, précédée d'une demi-journée de formation.
- La mise en place doit se faire sous forme progressive et expérimentale sur 3 ans, au terme desquels, est prévue une évaluation de la mise en œuvre du télétravail par filière afin d'effectuer un bilan qui sera présenté en CT-C et au CHSCT-C sur la base des indicateurs définis et communs à toutes les filières. Le télétravail pourra donner lieu à un accord ou à une instruction.

Faire les bons diagnostics en amont ... et réduire les inégalités d'accès

La détermination des activités éligibles au télétravail est une question clef qui doit être traitée en premier lieu. C'est le guide d'accompagnement de la Fonction Publique qui le dit. Or, la Direction n'a pas tellement envie de se jeter dans ce travail d'analyse, sans doute fastidieux, et encore moins en concertation avec les agents, comme le souhaite le SGPA-CGT. Faire le diagnostic des tâches télétravaillables au sein des missions permettrait pourtant de réduire les inégalités d'accès. Il faudrait donc anticiper / préparer la mise en œuvre ! Le décret précise que le télétravail sera éligible à la tâche et non par métier. Les activités éligibles au télétravail doivent donc faire l'objet d'une identification/ analyse précise. L'approche par analyse des tâches est celle qui, jusqu'à présent, a été la plus généralement retenue par les employeurs qui ont déjà expérimenté le télétravail. C'est-à-dire qu'il faudra aussi définir clairement les critères d'inéligibilité.

Une mise en place anticipée et planifiée doit permettre à l'essentiel des agents d'accéder au télétravail, même un peu et d'éviter d'exclure des métiers ou des catégories comme cela a été proposé par la Direction pour les GMC, les gestionnaires de collections et les techniciens !

Tout le monde l'a bien compris et la consultation en rend bien compte, le télétravail doit être l'occasion de réfléchir sérieusement aux organisations collectives du travail de manière à ne pas aggraver les fonctionnements pathogènes et inéquitables, voire même à trouver des solutions.

Tout le monde va donc devoir faire un effort en matière de partage des tâches pour éviter l'exclusion bête et méchante de certaines catégories d'agents du télétravail !



8, 6 % des agents pensent que leurs tâches ne leur permettront pas d'accéder au Télétravail

Les agents ayant répondu à la consultation fournissent une liste d'exemples pléthoriques des activités qui pourraient être télétravaillables.

Les administratifs en directions régionales (AO, GMC, AP, gestionnaires de convention...) ont particulièrement pris soin de dire qu'elle était la part des tâches télétravaillables dans leurs métiers et missions. Le SGPA-CGT tient la liste à disposition de la DRH !

Pour les agents en filière Scientifique et Technique, les réponses sont évidentes. En Post-Fouille, rédaction, études, biblio, traitement des inventaires numériques, DAO, viennent tout de suite en tête. Le problème n'est pas tant de savoir ce qui est télétravaillable que de savoir comment les tâches peuvent être distribuées pour que chacun puisse accéder à un peu de télétravail.

La Post-Fouille en général, la recherche biblio, la rédaction, les inventaires, la DAO... font partie des tâches auxquelles certaines catégories de personnels (les techniciens par exemple) n'accèdent jamais (36 % des réponses émises font état de ces problèmes chez les opérationnels, c'est beaucoup plus anecdotique chez les administratifs où les tâches sont sans doute définies de manière moins polyvalentes).

Ce que traduisent les réponses, c'est qu'un métier a priori non télétravaillable peut le devenir à raison d'un jour par semaine, dès lors que l'on parvient à identifier un volume suffisant de tâches télétravaillables et que celles-ci peuvent être regroupées.

Un constat sans appel sur la dégradation des collectifs de travail

Près de 30 % des participants ont largement insisté sur la dégradation des temps collectifs et collaboratifs.

La pression opérationnelle aidant, les budgets d'opération calculés au rabais et les sous-effectifs sont responsables d'une dégradation cruelle des temps de travail partagés et collaboratifs.

L'instabilité des équipes sur le terrain et en post-fouille empêche de penser le travail et la place de chacun dans l'ensemble de la chaîne opératoire. Tous notent une véritable difficulté quant à l'organisation du travail en équipe sur la durée, les temps dédiés à un même dossier sont hachés. Les collègues appellent à une programmation cohérente et collective des post-fouilles.

22,5 % souhaitent que soient développés des espaces collaboratifs et 13,8 % voudraient des réunions de service plus fréquentes...

Beaucoup d'entre vous déplorent l'absence de réunions régulières ; réunions en équipe complète en amont, pendant et après les phases terrain ; réunions de service mais aussi (sinon surtout) des réunions de présentation et d'échanges des travaux scientifiques. L'idée d'organisations en réseau a été énoncée maintes fois.

Un pansement sur une jambe de bois ?

Les agents ne sont pas dupes, ils savent bien que si le dispositif est mis en place sans être assorti d'une véritable réflexion sur les organisations du travail, on court à une dégradation accrue des organisations collectives, déjà mal en point. La consultation fait clairement ressortir les organisations pathogènes du travail, avant même sa mise en place. Cette dernière devrait obliger à penser de nouvelles organisations, pas à scléroser les vieilles.

La faiblesse de la diversification et de la répartition des tâches télétravaillables en particulier pour les techniciens est un des enjeux majeurs et ravive la difficulté à respecter le fameux 75/25, en l'absence duquel des catégories d'agents ne verront jamais une journée de télétravail ! Résoudre les inégalités doit absolument être le moteur d'une réflexion de fond sur les nouvelles organisations du travail.

Si quelques-uns arrivent malgré la sacro-sainte pression du Jour-Homme à organiser des journées d'étude ponctuelle, c'est de la science-fiction pour beaucoup d'entre nous. Ce que réclament les collègues, ce sont des pratiques collectives qui, régulièrement, permettraient de s'abstraire des considérations concurrentielles pour s'intéresser à la vie scientifique du collectif, à pouvoir relever la tête du guidon et prendre un peu de recul pour mettre les choses en perspective.

Enfin, les expressions ont très largement souligné l'absence de confiance de la hiérarchie au sein de l'établissement envers les personnels. Elles insistent sur le besoin de pratiques managériales plus justes, plus horizontales et déplorent l'absence de confiance et la perte d'autonomie.

Faire évoluer l'organisation collective de travail pour plus de confiance et d'autonomie : « Une preuve de maturité managériale »

Dans ce contexte pas très réjouissant, le télétravail ne pourra se limiter à une simple autorisation d'absence du lieu de travail, ou à une régularisation des situations de travail à domicile, heureusement tolérées depuis longtemps. Si l'on veut que cela marche vraiment et que ce soit aussi l'occasion de redresser des pratiques managériales trop souvent improvisées, il va falloir se remonter les manches et y mettre du sien ! Télétravailler ne s'improvise pas ! Le dispositif doit être intégré aux pratiques, pas superposé ! En termes clairs, quand ça se passe bien, c'est le fruit d'une bonne préparation !

D'un bout à l'autre de la chaîne, le télétravail devrait imposer une meilleure définition des objectifs et des projets, ainsi qu'une planification des objectifs et missions en amont. Il

LE RISQUE DU TÉLÉTRAVAIL, C'EST ENSEMBLE, MAIS SÉPARÉMENT...!!!



ON NE VA QUAND MÊME PAS SE METTRE DES PAINTEUSES À LA MAISON..

... JE DESCENDS 10 MINUTES POUR CHERCHER LE PAIN



suppose une véritable démarche collective, une coordination en mode projet pour associer tous les contributeurs. Normalement, pour les opérations de fouille ou diagnostic, c'est un mode déjà familier aux équipes. Mais c'est aussi vrai pour les services administratifs et pour les fonctionnels.

Le guide d'accompagnement du décret FP le dit on ne peut plus clairement : « Le déploiement du télétravail est une opportunité pour les encadrants d'engager une réflexion générale sur leurs pratiques et organisations, et éventuellement d'adapter le management global de leurs équipes ».

Le télétravail nécessite :

- La mise en place de calendrier ou de rétroplanning de mise en œuvre clairs et consentis pour tous ;
- L'organisation régulière de réunions d'équipe pour suivre et évaluer les avancées et la charge de travail. Les objectifs individuels doivent être clairement formulés ;
- Une information régulière de l'ensemble du collectif de travail ;
- Un équilibre de la charge de travail entre les agents en télétravail et les agents présents en base ou au service. Le principe d'égalité de traitement entre agents doit s'appliquer s'agissant de la charge de travail et des délais d'exécution ;
- Un accès autonome dématérialisé aux référentiels communs (données, procédures, documentations, logiciels,...) ;
- Un certain niveau de polyvalence pour que chacun puisse prendre en charge les urgences de manière égalitaire (mise en place d'une procédure de traitement des urgences).

D'abord et surtout parce que le télétravail doit reposer sur un rapport de confiance préalable. Le télétravail permet aux encadrants d'expérimenter une forme de management plus participative, centrée sur l'autonomie, la responsabilisation de l'agent, le contrôle par les résultats et le respect des délais convenus.

Alors évidemment, ce changement des habitudes de travail doit s'accompagner de communication et de formations des futurs télétravailleurs et des encadrants. Celle-ci est bien prévue dans le projet triennal de formation 2020-2022 présenté aux organisations syndicales fin janvier en CT-C, mais reste très faiblement dotée puisque, nous a-t-on expliqué, l'établissement attend d'être confronté aux demandes pour adapter l'offre.

À l'Inrap, où l'on connaît bien ses personnels, on fait semblant de croire que les demandes de télétravail n'excéderont pas 10 %. Le module d'une demi-journée « S'approprier les enjeux et les prérequis du télétravail » destiné aux agents n'est prévu que pour 144 personnes pour 2020. Le module de deux jours « Maîtriser et gérer la mise en œuvre et le suivi du télétravail » destiné aux encadrants n'est prévu que pour 48 personnes (DAST, chefs de services et directeurs). C'est très en deçà des besoins et c'est loin de garantir que les N+1 soient correctement formés pour instruire les demandes. À l'Inrap, on pourrait également se demander comment les DAST, dont les missions relèvent déjà sur le papier d'un exercice à la Shiva, vont pouvoir encaisser le défilé des entretiens de mise en place et de renouvellement.

Productivité à l'appui

L'expérience menée dans quelques services du siège en décembre l'a bien montré : plus de confiance, d'autonomie et de souplesse ont été productifs.

Le bateau Inrap n'a pas échoué parce que les agents de l'Agence Comptable ou de la Direction de l'Administration et des Finances étaient chez eux pour réaliser leurs missions.

Le dispositif mis en place sous la contrainte a clairement évité l'absentéisme lié aux problèmes de transports, les retards et a permis de faire tourner les services aussi bien, sinon mieux !

Le bilan du Ministère de la Culture en mai 2019 montrait clairement qu'à court terme les répercussions sur la qualité du travail et sur le collectif avaient été positives.

Le guide de l'UGICT-CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens) fait état d'une hausse de 22 % de la productivité.





S'échapper ou s'isoler ?

74 % des agents consultés pensent que le télétravail ne menace pas l'organisation collective du travail, c'est probablement parce qu'aujourd'hui la pratique existe déjà de manière officieuse et qu'elle a souvent été utilisée pour se concentrer, s'épargner les trajets (dans des métiers nomades), se préserver des ambiances dégradées (cf. 3 alertes RPS collectives depuis octobre 2019 en CIF, PACA et NAOM), voire pallier le manque de locaux et de matériel de travail adaptés.

Certains agents ont également parlé dans la consultation des risques de voir des agents mis au placard par le télétravail, notamment ceux cassés par le terrain, ce qui rejoint les constats déjà faits pour d'autres branches où le télétravail était principalement proposé aux travailleurs handicapés.

L'employeur doit veiller à prendre en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques professionnels inhérents à son service, les transcrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de son service, et prendre les mesures de prévention nécessaires.

Par ailleurs, il va falloir pas mal de pédagogie !

Le Secrétaire Général du Ministère de la Culture, Hervé Barbalet, avait affirmé aux organisations syndicales en CT-M que la mise en place, ça se préparait, notamment par de la communication avec les encadrants et les collègues, et qu'un travail de diagnostic en amont était nécessaire à la réussite. Mais il montrait également que la mise en place au sein du ministère était très inégale, notamment parce que certains chefs de service ne voulaient pas en entendre parler. À l'Inrap, certains directeurs récalcitrants ne s'en cachent pas !

Le bilan de la mise en place du télétravail fait par le Ministère de la Culture en mai 2019 concluait que quand ça se passait bien, c'était une preuve de « maturité managériale » fondée sur la concertation (avec les organisations syndicales) ; des règles de fonctionnement claires, identiques pour tous les agents ; des télétravailleurs qui acceptent les règles du jeu ; une organisation qui tient compte du collectif. À l'Inrap, on est loin du compte !

Des risques psycho-sociaux à domicile !

En l'état des discussions avec la Direction de l'Inrap, il n'a jamais été question pour cette dernière d'aborder sérieusement la question de l'évaluation des risques. Pourtant, le télétravail n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en matière de prévention des risques professionnels. Les règles en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent aux agents en télétravail dans les mêmes conditions que pour les agents qui exercent leur activité dans les locaux du service ou sur le terrain.

La CGT a rappelé que le télétravail pouvait aggraver le sur-investissement pathogène des personnels découlant par exemple de la faiblesse des moyens en post-fouille. La frontière entre vie professionnelle et vie privée est déjà souvent bien poreuse. Il faut y ajouter les risques d'isolement et la possibilité d'une perte progressive d'un sentiment d'appartenance au collectif. Rien ne vaut la dynamique de groupe ! Le problème quand elle se dégrade, est qu'on a tous tendance à se dire qu'on serait mieux à travailler seul que de devoir supporter des ambiances délétères.

Un autre risque non négligeable est celui d'un flicage accru, fruit d'un management immature et insécure : traque permanente des agents, sur-sollicitation de l'encadrement, étapes de contrôle répétées, stigmatisation de l'agent en télétravail. Les objectifs mal dimensionnés, le contrôle inadapté, et une difficulté des agents et de leur hiérarchie à équilibrer moyens et résultats, peuvent aggraver le stress d'un agent par ailleurs isolé. On sait aussi le stress et les malentendus que peuvent générer les échanges par mail.

Préalablement à sa mise en place, une information spécifique doit être assurée pour les agents sur les risques inhérents au télétravail, ainsi que sur les mesures de prévention individuelles et collectives mises en place par l'administration. Les impacts du télétravail doivent être évalués à l'échelle de l'individu et du service. En outre, un bilan de l'application et du suivi des mesures de prévention, prises dans le cadre spécifique de cette nouvelle organisation du travail est présenté annuellement devant le CHSCT compétent.

Pour le SGPA-CGT :

- Le télétravail doit s'appuyer sur les textes existants, notamment l'arrêté ministériel, protecteur pour les personnels ;
- Le télétravail doit être accessible à tous les agents, administratifs et opérationnels, sans iniquité. Il doit permettre une diversification des tâches et notamment la participation de chacun aux tâches de post-fouille ;
- L'Inrap doit fournir l'intégralité du matériel nécessaire au télétravail (ordinateur, téléphone, logiciels...) ;
- Les agents doivent pouvoir effectuer le télétravail dans d'autres centres archéologiques que leur résidence administrative ;
- Le télétravail doit être une alternative basée sur le volontariat et doit pouvoir se faire à la seule demande de l'agent ;
- La gestion du télétravail ne doit pas être un surcroît de travail pour les personnels et pour les services informatiques ;
- En aucun cas, le télétravail ne doit se substituer à une véritable politique d'implantation des bases ;
- Il ne peut pas exonérer l'établissement d'une véritable politique de prévention des risques psychosociaux ;
- Le déploiement du télétravail ne doit pas fragiliser les collectifs de travail.

En conclusion :

Le télétravail n'est pas un petit dossier pour les Ressources Humaines de l'établissement. Il l'est d'autant moins que la mise en place est fortement attendue par les agents !

La consultation du SGPA-CGT le montre clairement et traduit les attentes des agents qui, eux, ont bien compris qu'autour de ce dispositif pouvait peut-être se jouer des enjeux plus centraux sur les organisations du travail et les collectifs à rénover, sinon à restaurer.

Le télétravail doit nous obliger à réfléchir sérieusement à ces organisations pour remettre du collectif, du participatif, redonner de la confiance et de l'autonomie !!!

Il va donc falloir du courage pour faire l'examen des pratiques à corriger !

La mise en place pour 2020, ce serait enfin un signe de modernité dans des organisations où l'on observe de plus en plus de verticalité, sauf à nous dire que les personnels de l'Inrap sont des sous-agents du Ministère de la Culture et de la Fonction Publique et qu'ils ne sont pas dignes de bénéficier des mêmes dispositifs que leurs collègues.



PETIT VADEMECUM NON EXHAUSTIF SUR LE TELETRAVAIL

Le candidat au télétravail formule sa demande à son responsable hiérarchique par écrit.

Il adresse une copie de sa demande au service en charge de la gestion des ressources humaines. La demande précise notamment :

- Les motivations de l'agent ; les activités qu'il propose d'effectuer en télétravail ; l'organisation souhaitée de la période de télétravail (hebdomadaire ou mensuelle, quotité de télétravail, jours de télétravail, lieu(x) d'exercice du télétravail...).
- Une définition précise de la nature des tâches à effectuer, du type de compétences pour assurer ces tâches de manière autonome et des modalités concrètes d'exercice à mettre en place.

Une période d'adaptation de trois mois maximum peut être mise en place lors de l'autorisation du télétravail.

Le renouvellement de l'autorisation d'exercer en télétravail est l'objet d'un entretien spécifique.

L'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail définit les modalités de mise en œuvre du report et de la modification des jours de télétravail.

Quelques règles :

- Le calendrier des jours télétravaillés est arrêté par le responsable hiérarchique au cours de l'entretien d'examen de la demande initiale, en concertation avec l'agent.
- L'employeur peut répartir les jours de télétravail de manière à assurer une permanence du service sur le site.
- Une journée non télétravaillée n'est pas reportable d'une semaine à l'autre. De même, le forfait mensuel n'est pas cumulable de mois en mois.
- La nécessité de service prime et le télétravail ne peut être invoqué, par exemple, pour ne pas participer à une réunion ou une formation planifiée un jour télétravaillé.
- L'agent en télétravail peut être rappelé à tout moment sur son site d'affectation en cas de nécessités de service et que les coûts de transport afférents sont alors à sa charge.
- En cas de retour sur site, la durée du déplacement accompli par l'agent en télétravail dans sa plage horaire, est décomptée comme du temps de travail.
- Les plages de travail sont à définir avec l'employeur mais doivent être globalement compatibles avec les horaires du service (régimes d'horaires variables)
- Si les jours consacrés au télétravail sont en principe des « jours entiers », l'employeur a néanmoins la possibilité d'autoriser le télétravail par demi-journées.
- Concernant les agents en temps partiel, le nombre maximum de jours de télétravail est réduit du nombre de jours libérés par le temps partiel. La durée de présence minimale dans le service ne peut être inférieure à deux jours par semaine. Il en est de même pour les agents bénéficiant de décharges syndicales.

Le télétravailleur ou la télétravailleuse doit :

- Gérer l'organisation de son temps de travail.
- Prendre soin des équipements qui lui sont confiés.
- Avoir un espace de travail dédié. Dans le cas où l'agent refuserait l'accès à son logement pour une visite du CHSCT-S, l'administration peut mettre fin à l'autorisation de télétravail.

L'employeur doit :

- Informer le télétravailleur ou la télétravailleuse des conditions de son contrat et du travail à réaliser (parties, lieu du travail, durée, rémunération).
- Lui fournir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues.
- Couvrir les coûts directement causés par le travail (communications) ; Au Ministère de la Culture, l'abonnement internet ou les factures d'électricité ne sont pas prises en charge
- Fournir un service approprié d'appui technique et d'équipement (sauf si le télétravailleur ou la télétravailleuse utilise ses propres outils).
- Conserver le poste de travail habituel de l'agent.
- Fournir une réponse écrite aux demandes de télétravail dans un délai maximum de deux mois (c'est une recommandation de la DGAFP).
- Motiver le refus d'autorisation de télétravail ou de son renouvellement, obligatoirement précédé d'un entretien.
- Observer un délai de prévenance de plusieurs mois si l'administration décide de mettre fin à l'autorisation de télétravail.