

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email, [suivez ce lien](#)



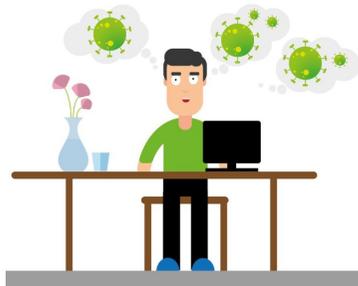
La lettre d'actualité de la DSCT Spécial télétravail- N°7

La crise sanitaire actuelle a mis en lumière le télétravail dans les collectivités locales.

Voici **quelques point de repères** pour distinguer **les grands principes du télétravail** à mettre en place :

- **en période de COVID**
- **d'une manière générale**

Le télétravail en période de COVID



Le télétravail imposé du fait de l'urgence sanitaire.

La [circulaire du 29/10/2020](#) indique que **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.



Attention, en refusant le télétravail sans motif légitime, ***l'employeur se met en danger*** sur le terrain de son obligation de sécurité.

Les circulaires n'ont pas de caractère impératif. Pour autant, l'obligation de sécurité de l'employeur est bien inscrite dans le Code du Travail.

Ils doivent donc mettre en œuvre toutes mesures qui permettent de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports.

Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur devra mettre en œuvre les mesures d'hygiène et de distanciation prévues par le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020.

Cette directive vise à **préserver la santé des agents** en les éloignant du risque de contamination à la COVID sur leur lieu de travail mais également à **ralentir la**

progression de l'épidémie en limitant les contacts entre collègues voire avec le public.

À retenir :

- **Le télétravail en période covid s'impose aux employeurs.** Il ne s'agit pas de "vrai télétravail" mais d'un télétravail adapté à la période sanitaire actuelle.
- **La mise en place du télétravail (hors période covid) doit reposer sur une démarche concertée**

Le rôle du médecin de prévention

Le médecin peut, dans son rôle de conseil, **rappeler les obligations liées à cette directive** aux employeurs et **encourager cette mise en œuvre** en cette période de COVID.



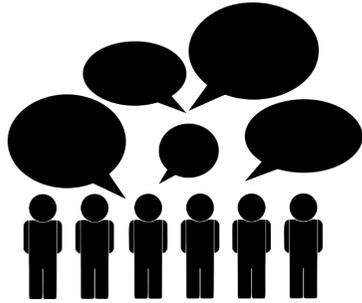
Il porte une attention particulière **aux personnes vulnérables.**

Il formalise ses préconisations à l'issue des visites médicales sur fiche et/ou mail et sur le portail santé au travail.

Plus que jamais dans cette période, **le médecin est un acteur central de la préservation de la santé au travail**, et peut être contacté via medecine@cdg-64.fr pour toute question.

Rôle du CHSCT

Le télétravail est une mesure organisationnelle ayant un impact sur la santé et la sécurité des



agents donc sa mise en œuvre doit être abordée en CHSCT.

En raison des délais de mise en œuvre du télétravail en période Covid, cette consultation peut être faite à postériori.

Rôle de l'ACFI

La réglementation en santé et sécurité est en constante évolution, notamment en cette période de COVID, et peut faire débat notamment lors de réunions de CHSCT.

Afin d'apporter un éclairage expert et un regard extérieur, l'ACFI peut être mobilisé au sein des collectivités conventionnées avec le Centre de Gestion.

Le télétravail d'une manière générale basé sur le décret de 2016

Le télétravail est défini par le [décret n°2016-151 du 11 février 2016](#).

Il constitue **une forme de travail particulière** qui a pour objectif d'apporter **des bénéfices**

- à **l'agent** (diminution des risques liés aux trajets, équilibre vie privé – vie professionnelle...)
- à **l'employeur** (gain de productivité, diminution des accidents de trajet...).



Cependant, **le télétravail ne doit pas s'improviser car il peut générer des risques** :

- des pratiques de télétravail trop individuelles peuvent perturber le travail d'équipe
- des pratiques non régulées conduire à des sentiments d'iniquité,
- des phénomènes de sur (ou de sous) charge de travail, de surconnexion ou encore d'isolement...

Il est donc conseillé de mener à bien **une démarche réfléchie, collective et concertée** pour mettre en place le télétravail dans la collectivité.

Rappel des règles pour la mise en place du télétravail

Une fiche complète sur le télétravail est téléchargeable ci-dessous afin d'avoir :

- une vue d'ensemble sur les **aspects organisationnels, santé et réglementaires** (délibération).
- les **informations et les modalités** relatives à la pertinence d'une démarche collective.

[Note sur le télétravail](#)

Médecin de prévention, télétravail et préservation de la santé des agents

Le télétravail peut être **un des outils** dont le médecin recommande la mise en place après une

visite médicale.



À noter :

- il ne peut être préconisé de télétravail que **dans une collectivité où celui-ci a été mise en place;**
- la préconisation ne concerne que les dérogations **sur la durée du télétravail** (nombre de jours par semaine).
- l'employeur **reste libre de mettre en place** ces préconisations.

Le télétravail impacte l'organisation du travail de manière globale. Il est à envisager dans un esprit collaboratif entre médecin de prévention, service de ressources humaines et chef de service.

Infos ++

L'agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail a mis en ligne un dossier cet de nombreux outils sur le télétravail



[Plus d'informations sur leur site](#)

Direction Santé et conditions de travail
Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Direction-sante@cdg-64.fr

© 2020 CDG 64

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)