



Télétravail et temps partiel : l'administration rappelée à l'ordre

*Un refus de télétravail doit être précédé d'un entretien et motivé.
La motivation des décisions est une garantie des droits des agents.*

C'est ce qu'a dû rappeler le tribunal administratif de Cergy-Pontoise à l'administration défaillante dans un jugement du 29 février 2024, relatif à une décision de refus de télétravail opposé à un personnel d'insertion et de probation, au seul motif de sa quotité hebdomadaire de travail (temps partiel).

La lecture du jugement nous confirme que les textes opposables aux agent.es sont les lois et décrets régissant le télétravail. Les circulaires et autres notes de services prises en application de ces lois et décrets ne constituent au mieux que des décriptages et consignes de bonne gestion. En aucun cas elles ne peuvent contredire ni la lettre ni l'esprit de ces textes normatifs ni, encore moins, permettre à l'administration de s'affranchir des droits et garanties dont bénéficient les agent.es.

Après avoir rappelé que tout « *refus opposé à une demande initiale (...) de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles (...) ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés* », le juge administratif a annulé la décision de refus de télétravail considérant que, s'étant abstenue de respecter ses propres obligations, l'administration avait privé l'agent.e de ses droits et garanties.

Au ministère du droit, ça la fout mal...

Contrairement aux allégations du Secrétariat général, auteur d'un affligeant et bien tardif mémoire en défense, cet entretien et ces motivations sont des garanties de l'agent lui permettant d'avoir l'assurance que sa demande a été examinée au regard de sa situation individuelle, de ses missions et activités propres, et que le refus éventuel se fonde réellement sur des motivations sérieuses ou des nécessités de services précisées et contextualisées à sa situation, comme l'a d'ailleurs rappelé dans ses conclusions le rapporteur public, lors de l'audience.

*Et non de manière générale ou pseudo égalitaire.
Quid de l'équité, si chère au DISP de Paris ?*

L'édition arbitraire et non explicitée (telle que dans les instructions du DISP de Paris) d'une quotité hebdomadaire de travail minimum et absolue pour pouvoir bénéficier de jour(s) de télétravail ne constitue en aucun cas une motivation en elle-même et ne justifie d'aucune nécessité de service avérée et démontrée qui permettrait d'affirmer que l'ensemble des agent.es à temps partiel, indistinctement de leur situation propre, ne pourraient pas bénéficier d'un nombre de jours de télétravail au moins strictement proportionnel à leur temps de travail, comme le prévoit pourtant la circulaire ministérielle sur le télétravail.

En réalité, en application des textes, tout.e agent.e peut faire une demande de télétravail jusqu'aux trois jours maximum prévus par le décret fonction public. Chaque refus, total ou partiel, devra faire l'objet d'un entretien au cours duquel les motivations, sérieuses et démontrées, seront explicités à l'agent.e.

Toutes notes entendant gérer de manière générale les demandes de télétravail ne peut avoir qu'une portée juridique très limitée et surtout ne dispense l'administration ni d'étudier chaque demande au regard de la situation professionnelle individuelle de chaque agent.es, ni de la motiver selon les mêmes principes.

Le télétravail est une modalité d'organisation individuelle du travail qui doit s'inscrire dans une organisation de service repensée et adaptée.

A la DAP comme ailleurs, nous attendons toujours cette véritable intégration du télétravail dans les méthodes et organisations collectives de travail.

Et si la première étape était le retour de la confiance ?