

Pôle communication
Tél. : 24 66 40

Mardi 27 octobre 2020

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE DÉLIBÉRATION DU CONGRÈS DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Encadrement du télétravail dans le secteur public

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un avant-projet de loi du pays relatif au télétravail dans le secteur public ainsi que sa délibération d'application.

Dans le secteur public, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions sont exercées hors des locaux de l'employeur, en l'occurrence au domicile de l'agent, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Les agents télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et obligations que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.

Qui pourra télétravailler ?

Les fonctionnaires, comme les contractuels, pourront exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, s'ils en formulent la demande auprès de leur employeur (la Nouvelle-Calédonie et ses institutions, les provinces, les communes, les établissements publics de la Nouvelle-Calédonie, les syndicats intercommunaux, les syndicats mixtes, les établissements publics de coopération intercommunale et les autorités administratives indépendantes).

Combien de temps pourra-t-on télétravailler ?

L'exercice des fonctions en télétravail ne peut être supérieur à trois jours par semaine, soit deux jours de présence minimum sur le lieu de travail.

En cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au travail sur son site habituel, ou dans le cas d'un agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient après avis du médecin du travail et/ou de prévention, un agent pourra toutefois bénéficier du télétravail pendant une durée supérieure à trois jours par semaine.

Quelles activités sont éligibles au télétravail ?

L'ensemble des activités exercées peut être éligible au télétravail, à l'exception des cas suivants :

- la nécessité d'assurer un accueil physique,
- l'accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité ne peut être assuré en dehors des locaux de travail,
- un besoin de logiciels, d'applications informatiques ou de matériels spécifiques faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance,

- les activités se déroulant par nature sur le terrain (exploitation routière, fluviale ou maritime).

Si l'agent exerce d'autres activités que celles qui sont inéligibles, et qu'elles constituent un volume d'heures suffisant pouvant être regroupées, alors il pourra télétravailler sur les activités identifiées.

Comment demander le télétravail ?

L'exercice du télétravail devra faire l'objet d'une autorisation accordée par l'employeur sur demande écrite motivée de l'agent, auquel l'employeur devra répondre par écrit sous deux mois. L'autorisation sera accordée pour une durée d'un an maximum, renouvelable après entretien entre l'employeur et l'agent. Une période d'essai, d'une durée de trois mois maximum, sera instaurée. En cas de changement de fonctions, l'agent devra présenter une nouvelle demande. L'employeur, tout comme l'agent, auront la possibilité de mettre fin à l'autorisation de télétravailler de manière anticipée à tout moment, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois maximum.

L'employeur pourra prendre en charge toute ou partie des coûts découlant de l'exercice des fonctions en télétravail.

Santé au travail et lieu d'exercice du télétravail

L'agent devra produire une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation, précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail ou, à défaut, fournir une attestation sur l'honneur précisant que l'installation électrique de son espace de travail est conforme aux normes en vigueur.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle de l'agent est présumé être un accident de service ou de travail. Une rencontre pourra être organisée entre le salarié et le médecin du travail et/ou de prévention, soit préalablement à la mise en situation en télétravail, soit au cours de cette période. L'employeur, ainsi qu'un membre de l'instance compétente en matière d'hygiène et santé, peuvent, avec l'accord de l'agent, venir visiter la partie du domicile consacrée à l'exercice des fonctions en télétravail.

Organisation du télétravail entre l'employeur et le comité technique paritaire

Chaque employeur devra fixer, après avis du comité technique paritaire ou, à défaut, des organisations syndicales représentatives dans le secteur public, les éléments suivants :

- les activités non éligibles au télétravail ;
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- les règles à respecter en matière de sécurité et de protection de la santé ;
- les modalités d'accès sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité ;
- les modalités de contrôle et de suivi de l'activité ;
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires au télétravail ;
- la durée de l'autorisation de télétravailler si elle est inférieure à un an (cas spécifiques) ;
- les plages horaires de travail durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter l'agent en télétravail, ainsi que les modalités du droit à la déconnexion.