

DÉCISION n° 110

DU 04 JAN. 2023

RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DU MÉDIATEUR NATIONAL DE
L'ÉNERGIE

Le médiateur national de l'énergie

Vu le code de l'énergie,

Vu la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la déduction du temps de travail dans la fonction public d'État,

DÉCIDE

Article 1 – Le deuxième alinéa de l'article 10-III de la convention de mise en place du télétravail au sein du médiateur national de l'énergie est modifié comme suit :

« Le montant de cette indemnité forfaitaire est fixé par arrêté à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 euros par an. »

Article 2 – Est annexé à la présente décision le texte consolidé de la nouvelle version applicable.

Article 3 – La présente décision est publiée sur l'Intranet du médiateur national de l'énergie.

Fait à Paris, le 04 JAN. 2023



Olivier CHALLAN BELVAL

Médiateur national de l'énergie

CONVENTION DE MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL AU MÉDIATEUR NATIONAL DE L'ÉNERGIE¹

Version du 04 janvier 2023

¹ L'institution du médiateur national de l'énergie sera intitulée dans tout le reste du document « MNE » afin de ne pas être confondue avec la personne désignée comme telle et représentant l'autorité publique indépendante.

Sommaire

PRÉAMBULE	3
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
Article 1. Champ d'application et activités éligibles au télétravail.....	4
Article 2. Définitions	4
CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL	5
Article 3. Mise en place du télétravail.....	5
Article 4. Temps de télétravail	5
Article 5. Durée de l'autorisation d'exercer le télétravail	5
Article 6. Période d'adaptation et réversibilité temporaire/définitive	6
Article 6-I. Période d'adaptation	6
Article 6-II. Réversibilité temporaire du télétravail et report	6
Article 6-III. Réversibilité définitive du télétravail	6
Article 6-IV. Changement de fonction et/ou de service.....	6
Article 7. Temps et charge de travail de l'agent en situation de télétravail	7
Article 7-I. Temps de travail et plage de disponibilité.....	7
Article 7-III. Charge de travail	8
Article 7-IV. Maintien du lien social.....	8
Article 8. Vie privée de l'agent en situation de télétravail.....	9
Article 9. Égalité de traitement des télétravailleurs avec les autres agents du MNE.....	9
Article 10. Organisation matérielle et financière du poste de travail du télétravailleur	9
Article 10-I. Conditions matérielles d'exercice du télétravail.....	9
Article 10-II. Mise à disposition par le MNE de l'équipement au profit du télétravailleur	10
Article 10-III. Prise en charge financière des coûts engendrés par le télétravail à domicile	10
Article 11. Confidentialité et gestion des incidents informatiques	11
Article 11-I. Confidentialité et protection des données	11
Article 11-II. Gestion des pannes et incidents informatiques.....	11
Article 12. Santé et sécurité	11
Article 13. Couverture sociale et accident du travail.....	11
Article 14. Assurance	11

PRÉAMBULE

La présente convention fixe les principes et les modalités de mise en œuvre du télétravail à domicile des agents du MNE, conformément aux règles applicables².

Le télétravail a pour objectif de créer des conditions de travail plus souples pour un travail efficace en dehors du lieu de travail habituel, pour les agents occupant des fonctions le leur permettant. Il n'augmente ni ne diminue le nombre d'heures de travail ou la charge de travail. Il s'inscrit dans la recherche d'un équilibre entre les nécessités de service et le rythme personnel du télétravailleur.

Par ailleurs, il s'inscrit dans une démarche de développement durable par la réduction du nombre de déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

² Voir l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, ainsi que son décret d'application n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1. Champ d'application et activités éligibles au télétravail

Dès lors qu'ils comptent au moins **trois mois de services** effectifs au sein de l'institution, les agents du médiateur national de l'énergie travaillant à temps plein ou à temps partiel (sous réserve que leur quotité de travail soit supérieure ou égale à 4 jours par semaine), peuvent demander à bénéficier du télétravail pour un jour. À compter de **six mois de services** effectifs, ils peuvent demander à bénéficier de deux jours de télétravail.

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents du médiateur national de l'énergie, à l'exception de celles qui répondent à l'un des critères suivants :

- La nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux du médiateur national de l'énergie, auprès de tous types de tiers ou de personnels (appui de proximité d'un(e) encadrant(e), gestion des circuits de parapheurs, tâches matérielles sur site, archivage, enregistrement de courriers...);
- 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 ;
- L'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications faisant l'objet de restriction d'utilisation à distance, ou l'utilisation de matériels spécifiques.

Les membres du CODIR, qui ont dans leurs missions l'animation et l'encadrement de leurs équipes, privilégient leur présence sur site. Ils sont autorisés à télé-travailler en tant que de besoin, en accord avec la directrice générale des services.

Dans l'intérêt du service, les agents éligibles au dispositif devront pouvoir exercer leurs missions en toute autonomie ; si ce critère prépondérant dans la mise en œuvre n'est pas reconnu à l'agent, un refus lui sera opposé par son supérieur hiérarchique.

Article 2. Définitions

Conformément à l'article 1 du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, le **télétravail** désigne 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.

Le télétravail est organisé au **domicile** de l'agent, qui correspond à son **lieu de résidence habituelle** en France, sous sa responsabilité pleine et entière. L'adresse du lieu d'exercice du télétravail doit être déclarée au service Administration et finances au moment de l'entrée de l'agent en télétravail. L'agent doit informer le service Administration et finances **de toute modification du lieu d'exercice** du télétravail, même ponctuelle ou exceptionnelle.

On entend par « **télétravailleurs** » au sens de la présente convention, les agents contractuels de droit public visés à l'article 1^{er}.

CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

Article 3. Mise en place du télétravail

Le télétravail revêt un caractère volontaire, ce qui signifie que le MNE ne peut l'imposer à l'agent sauf circonstances exceptionnelles mais, réciproquement, que l'agent qui souhaite en bénéficier doit obtenir l'accord de son supérieur hiérarchique.

Dans ce cadre, l'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent.

Le chef de service apprécie la compatibilité de la demande de l'agent avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle, sur la capacité du télétravailleur à exercer son activité à domicile en toute autonomie, et sur le contrôle des résultats par rapport aux objectifs fixés dans le cadre normal de son activité.

Chaque chef de service veille à ce que l'exercice du télétravail au sein de son équipe soit compatible avec le bon fonctionnement de son service et l'organisation de son équipe.

Article 4. Temps de télétravail

Le temps de présence sur site ne peut être inférieur à **trois jours** par semaine.

La durée maximale d'exercice du télétravail est de deux jours par semaine, et d'un jour pour les agents qui exercent une fonction d'encadrement.

Le nombre et le(s) jour(s) de la semaine télé-travaillé(s) sont fixés en accord avec le responsable hiérarchique et/ou le chef de service.

Le lundi et le vendredi ne peuvent pas être télé-travaillés.

Des dérogations sont prévues aux articles 6-V à 6-VII de la présente convention.

Article 5. Durée de l'autorisation d'exercer le télétravail

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation sera renouvelée par tacite reconduction, sauf désaccord du responsable hiérarchique et/ou du chef de service.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Article 6. Période d'adaptation et réversibilité temporaire/définitive

Article 6-I. Période d'adaptation

Est prévue une période d'adaptation de trois mois maximum.

Cette période doit permettre à chacun de prendre la mesure de ce qu'est le télétravail et permettre une réversibilité éventuelle.

Lors de cette période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment, à l'initiative du responsable hiérarchique ou de l'agent. Le délai de prévenance est d'un mois, ce délai pouvant être réduit en cas de nécessité du service.

Le chef de service informera le chef du service Administration et finances de l'arrêt du télétravail.

Article 6-II. Réversibilité temporaire du télétravail et report

Après la période d'adaptation, le chef de service ou la directrice générale des services peut, en cas de nécessité de service, de formation ou de réunion, demander à l'agent d'annuler une journée de télétravail. Cette annulation doit intervenir au plus tard la veille de la journée concernée. Dans ce cas, la journée annulée peut être reportable à une date recueillant l'accord du responsable hiérarchique et au sein de la même semaine que la journée de télétravail annulée

Le chef de service informe par courriel le chef du service Administration et finances des suspensions demandées et l'agent met à jour son planning sous Ohris.

Article 6-III. Réversibilité définitive du télétravail

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin à l'exercice du télétravail à domicile à tout moment et par écrit, à l'initiative du chef de service, de la directrice générale des services ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance d'un mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du chef de service ou de la directrice générale des services, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée.

Article 6-IV. Changement de fonction et/ou de service

En cas de changement de fonction et/ou de service du télétravailleur, l'agent doit présenter une nouvelle demande. La situation de télétravail est réexaminée avec le chef de service, ou le nouveau chef de service le cas échéant, compte tenu des nouvelles missions dévolues à l'agent. Le télétravail pourra alors éventuellement prendre fin.

Article 6-V. Télétravail à domicile étendu pour raisons de santé

À la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin, il peut être dérogé pour six mois maximum aux conditions fixées par l'article 4 de la présente convention. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin agréé fonction publique désigné par le MNE.

Article 6-VI. Télétravail à domicile et femmes enceintes

Il peut être dérogé aux conditions fixées par l'article 4 de la présente convention pour les femmes enceintes. Sur présentation d'un justificatif médical, celles-ci pourront être autorisées à télé-travailler au maximum 3 jours par semaine, pour une quotité de travail à temps plein et 2 jours par semaine pour une quotité de travail à temps partiel.

Article 6-VII. Télétravail à domicile et circonstances exceptionnelles

Dans des circonstances exceptionnelles tenant à la situation personnelle de l'agent, lorsque la nature des activités exercées le permet et dans l'intérêt du service, des dérogations à l'obligation minimale de présence sur site peuvent être accordées sur demande motivée adressée au chef de service administration et finances, sous réserve de l'accord du chef de service et/ou de la directrice générale des services.

Article 6-VIII. Procédure en cas de refus de la demande d'autorisation de télétravail à domicile formulée par l'agent

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, doit être précédé d'un entretien et motivé, le refus opposé à :

- une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- ou à l'interruption du télétravail à l'initiative du chef de service ou de la directrice générale des services.

Dans ces deux hypothèses de refus, la commission consultative paritaire peut être saisie par l'agent intéressé.

Article 7. Temps et charge de travail de l'agent en situation de télétravail

Article 7-I. Temps de travail et plage de disponibilité

Le télétravailleur précise les plages horaires d'exercice du télétravail pendant lesquelles il peut être joint par le MNE. Ces plages horaires sont fixées dans le respect de la durée maximale légale du temps de travail³.

³ En particulier, elles le sont dans le respect des dispositions du décret modifié n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

Le dispositif des horaires variables adopté par les décisions n°3 *bis* et n°3 *ter* des 13 janvier et 29 juin 2015 est applicable aux télétravailleurs dans les mêmes conditions que pour tous les autres agents, à l'exclusion de la flexibilité de la plage horaire du matin et de l'après-midi. Compte-tenu de l'absence de système de suivi à distance du temps de travail, la plage horaire des journées télétravaillées devra être fixée préalablement au démarrage effectif du télétravail de l'agent.

Toute modification, même occasionnelle, de la plage horaire prédéfinie doit faire l'objet d'une information préalable par courriel au supérieur hiérarchique direct.

Article 7-II. Ligne téléphonique

Le télétravailleur doit obligatoirement utiliser la plateforme téléphonique 3CX installée sur son poste informatique lorsqu'il télé-travaille pour la gestion des appels entrants et sortants.

Article 7-III. Charge de travail

Le MNE s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés au sein du MNE.

En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux du MNE.

Les objectifs du télétravailleur sont fixés lors de l'entretien annuel d'évaluation. Le responsable hiérarchique vérifie, lors des entretiens périodiques, l'atteinte des objectifs qui sont fixés au télétravailleur et s'assure que le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas perturbés par le télétravail.

Par ailleurs, il est entendu que pendant les absences, l'agent habituellement en télétravail, ne pourra pas télé-travailler de son domicile. Exception est faite pour le télétravail étendu pour raisons de santé, dans les conditions prévues à l'article 6-V. de la présente convention.

Article 7-IV. Maintien du lien social

La durée du télétravail est limitée afin que le télétravailleur soit présent au moins **trois jours par semaine au sein du service dans les locaux du MNE**⁴. Cette limitation permet ainsi les rencontres et les échanges directs avec les collègues et la hiérarchie.

Le chef de service et l'agent en télétravail communiquent régulièrement par des échanges téléphoniques ou en visioconférence et/ou *via* la messagerie électronique afin de préserver le lien social et d'éviter l'isolement.

Les télétravailleurs doivent assister aux réunions pour lesquelles leur présence physique est requise. Dans la mesure du possible, ces réunions sont planifiées suffisamment à l'avance pour permettre au télétravailleur d'organiser son déplacement ou d'annuler sa journée de télétravail.

⁴ Sauf dérogation prévue aux articles 6-V à 6-VII de la présente convention.

Les agents en situation de télétravail doivent donner le même niveau de visibilité sur leur activité qu'un agent travaillant exclusivement dans les locaux du MNE.

Article 8. Vie privée de l'agent en situation de télétravail

Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée.

Le MNE garantit le respect de la vie privée du télétravailleur à domicile. Dans ce but, les plages horaires d'accessibilité durant lesquelles le télétravailleur à domicile doit être joignable sont celles définies selon les dispositions de l'article 7-1⁵ de la présente convention.

Article 9. Égalité de traitement des télétravailleurs avec les autres agents du MNE

Le passage en télétravail à domicile constitue un changement de l'organisation du travail qui n'affecte donc pas la qualité d'agent du télétravailleur à domicile.

En effet, le télétravailleur reste lié au MNE dans les conditions normales de la législation et de la réglementation propre aux agents publics, et en particulier aux agents non titulaires de la fonction publique d'État⁵.

Les agents télétravailleurs ont les mêmes droits que l'ensemble des agents du MNE, notamment en matière de formation professionnelle et de déroulement de carrière.

À ce titre, le télétravailleur bénéficie des mêmes entretiens professionnels et est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que les autres agents du MNE. Ces droits s'exercent en cohérence avec les objectifs prévus dans l'entretien annuel d'évaluation.

Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Article 10. Organisation matérielle et financière du poste de travail du télétravailleur

Article 10-I. Conditions matérielles d'exercice du télétravail

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, le télétravailleur assure et certifie que les installations de son domicile sont conformes aux normes en vigueur.

Il fournit ainsi 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

Il en résulte qu'en cas d'incident au domicile de l'agent, la responsabilité du MNE ne saurait être engagée.

⁵ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

L'agent attestera avoir pris ses dispositions sur son lieu de télétravail à domicile afin d'avoir une connexion internet haut débit pour une connexion à distance.

Il attestera également qu'il dispose d'un espace dédié au télétravail, avec du matériel adapté (une table et une chaise *a minima*), dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à disposition par le MNE.

Il atteste enfin sur l'honneur l'absence d'enfants de moins de 14 ans sur son lieu de télétravail, pendant les journées télé-travaillées.

Article 10-II. Mise à disposition par le MNE de l'équipement au profit du télétravailleur

Chaque télétravailleur dispose d'un équipement adapté fourni par le MNE, comprenant :

- un micro-ordinateur PC portable et sa station d'accueil en remplacement du poste fixe standard ;
- une souris ;
- une housse de protection ou une sacoche ou un sac à dos;
- un cadenas ;
- les consommables (fournitures, etc.) qui sont à prendre dans les locaux du MNE ;
- un accès à distance *via* Internet à son (ou ses) compte(s) de messagerie professionnelle.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés et en assure la bonne conservation. Il est responsable de l'intégrité du matériel mis à disposition et notamment des données qui y sont stockées. Il doit **informer par courriel la cheffe du service administration finances de toute dégradation** de l'équipement qui lui est confié.

Article 10-III. Prise en charge financière des coûts engendrés par le télétravail à domicile

Le MNE verse à chaque télétravailleur une indemnité forfaitaire mensuelle correspondant à la prise en charge d'une quote-part d'un abonnement Internet et téléphone illimité sur les appels fixes et éventuellement mobiles.

Le montant de cette indemnité forfaitaire est fixé par arrêté⁶ à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 euros par an.

Il est rappelé que le télétravailleur conserve les mêmes droits et devoirs que les autres agents du MNE, notamment la prise en charge à hauteur de 11/12^{èmes} de 50 % du tarif des titres d'abonnement correspondant aux déplacements quotidiens effectués entre sa résidence habituelle et les locaux du MNE. Les dispositions relatives au forfait mobilités durables restent inchangées.

⁶ Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Article 11. Confidentialité et gestion des incidents informatiques

Article 11-I. Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par le MNE en matière de sécurité informatique et définies dans le Règlement d'utilisation des ressources informatiques et services Internet.

Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen.

Dans l'hypothèse où le télétravailleur ne respecterait pas ces règles de sécurité ou de confidentialité, le MNE se réserve le droit de mettre fin sans délai au télétravail.

Article 11-II. Gestion des pannes et incidents informatiques

Le télétravailleur à domicile prend soin des équipements qui lui sont confiés et informe immédiatement le service informatique en cas de panne ou de mauvais fonctionnement. Il informe également la cheffe de service Administration et finances, en cas de détérioration, perte ou vol du matériel mis à disposition.

En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement son travail, il doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de son activité.

En aucun cas, un télétravailleur ne se verra imposer de congés annuels ou d'ARTT, pendant une période d'indisponibilité pour cause de problèmes techniques.

Article 12. Santé et sécurité

Les dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs à domicile et doivent être strictement respectées par le chef de service.

Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, telles que définies dans le Règlement intérieur du MNE. Le non-respect de ces règles par l'agent peut entraîner l'arrêt du télétravail.

Article 13. Couverture sociale et accident du travail

Le télétravailleur à domicile bénéficie de la même couverture maladie, accident, décès que les autres agents du MNE exerçant leur activité exclusivement dans les locaux de l'institution.

Au sens de la législation actuellement en vigueur sur les accidents du travail, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail⁷.

Article 14. Assurance

L'employé qui opte pour le télétravail doit déclarer sa nouvelle situation auprès de sa compagnie d'assurance.

⁷ Article L. 1222-9 du code du travail et articles L. 411-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Il doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité de bureau sans accueil de public à raison d'un ou deux jours par semaine⁸ et que son contrat d'assurance multirisque habitation doit couvrir sa présence pendant ces journées de travail.

Le matériel fourni par le MNE pour l'exercice du télétravail n'entre pas dans la couverture de l'assurance de l'employé car il serait remplacé par le MNE le cas échéant.

⁸ Durée à adapter lorsqu'existent les dérogations prévues aux articles 6-V à 6-VII de la présente convention.