



OECD  
**Staff Association**  
Association du personnel  
de l'OCDE

# Flexibilité spatiale et temporelle du travail

-Association du personnel de l'OCDE-  
CAPOI 2013

# Table des matières

Flexibilité spatiale :

- Télétravail

Flexibilité temporelle

- Dispositifs de temps partiel
- Horaires flexibles



# Le télétravail à l'OCDE



# Définition et chiffres

- Qu'est-ce que c'est ?

Mode d'exécution des fonctions en dehors des locaux de l'OCDE, à l'aide des technologies de l'information et de la communication

« vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sans affecter, pour autant, le niveau de performance des agents »

- Pour qui ?

Tous les agents  
quel que soit leur contrat  
(durée déterminée ou indéterminée)

Les membres du personnel temporaire  
(depuis modification statutaire 2013  
à la demande de l'AP)

- Statistiques

195 utilisateurs enregistrés en mai 2013



# Mise en place à l'OCDE

- Historique

- 2001 : Application test
- 2005 : Entrée en vigueur de la nouvelle annexe au Statut
- 2009 : Introduction de plus de flexibilité pour mieux répondre aux besoins de l'Organisation et des agents
- 2013 : A la demande de l'AP, réouverture du dossier et propositions d'améliorations



# Différents types de télétravail

## Télétravail *occasionnel*

- 5 jours ouvrables par an max
- Résidence principale de l'agent
- Pas de convention à signer

## Télétravail *régulier*

- 12 mois max (fractionnable)
- 5 jours par mois dans les locaux
- Résidence principale de l'agent

## Télétravail à *l'étranger*

- Durée max de 2 mois par an (fractionnable)
- Dans un pays membre de l'OCDE

*Convention  
à signer*



# Les principes et conditions d'exercice

- ✓ Mise en place sur une **base volontaire**
- ✓ **Pas un droit** mais une modalité d'exécution des fonctions
  - Décision appartient à la Direction car « *toutes les fonctions et familles d'emploi à l'OCDE ne se prêtent pas au télétravail* »
- ✓ **Espace de travail dédié** nécessaire (critères de sécurité et ergonomie)
  - **Coût de l'installation de l'équipement IT** (ordinateur et ligne téléphonique) peut être pris en charge par l'Organisation dans le cas du télétravail régulier et à l'étranger
- ✓ **Durée de travail inchangée** et horaires à déterminer avec le superviseur
  - Agent doit être joignable durant les plages horaires convenues



# Conséquences sur les conditions d'emploi

## Rémunération

Barème de salaire (télétravail à l'étranger)  
reste celui du pays d'affectation

Indemnité d'expatriation conservée

## Santé et sécurité

Assurances médicales, décès, invalidité  
restent inchangées

Accident du travail (AT) : tout accident  
survenu au lieu d'exercice et au temps du  
télétravail et pour lequel l'agent rapporte la  
preuve que l'accident s'est produit par le  
fait ou à l'occasion de ses fonctions est  
considéré comme un AT



# Dysfonctionnements constatés

- ➔ Refus de principe de certains managers d'utiliser le télétravail pour toute leur division
- ➔ Absence fréquente de justification en cas de refus
- ➔ Inégalité de traitement selon les Directions et entre membres d'une même Direction
- ➔ Pas de période d'essai pour tester ce mode de travail
- ➔ Nombre de jours de télétravail occasionnels autorisés par an trop restreint
- ➔ Pas de préavis pour dénoncer une convention
- ➔ Conditions de résiliation de la convention à l'initiative de l'agent restrictives



# Propositions d'amélioration de l'AP

## Instauration d'une obligation de motivation

*Proposition de révision GRH : la décision du Chef de la GRH est motivée.*

## Mise en place, dans le cadre du télétravail régulier, d'une période d'essai

*Proposition de révision GRH :*

⇒ un mois si convention supérieure à deux mois

⇒ deux semaines si inférieure ou égale à deux mois

## Mise en place, dans le cadre du télétravail régulier ou étranger, d'un préavis

*Proposition de révision GRH : préavis d'un mois pour les conventions égales ou supérieures à un an*

## Extension du nombre de jours de télétravail occasionnel à 12 jours (sur 1 an)

*Proposition de révision GRH : 12 jours*

## Application au personnel temporaire des dispositions relatives au télétravail

*GRH : Favorable à la proposition qu'elle a déjà mise en place*

## Suppression des conditions de dénonciation par l'agent trop restrictives

*Proposition de révision GRH : dénonciation pour des raisons soumises à l'appréciation du chef de la GRH*



# Le temps partiel à l'OCDE



# Le temps partiel

Il existe **trois** formes de temps partiel à l'OCDE :

Le temps partiel  
*de droit*

Le temps partiel soumis à  
autorisation

Les heures réduites

N.B. : Exclusion des cas de temps partiel imposé par l'Administration



# Le temps partiel de droit

Véritable droit de travailler à temps partiel sans possibilité de refus de l'Organisation et assorti d'une garantie de réintégration à temps plein.

Combien ?

Entre 50 et 90 % de la durée normale de travail

N.B. : c'est l'agent qui détermine la durée de son temps de travail mais la répartition du temps de travail est établie d'un commun accord avec le chef de la GRH

Et après ?

Réintégration garantie après demande écrite à la GRH qui détermine avec le Directeur de l'agent la date à laquelle il/elle reprend le travail à temps plein en fonction des besoins du service



# Le temps partiel de droit

Pour qui ?

Tout agent ayant :

- Un enfant à charge
  - de moins de trois ans ou
  - placé auprès de lui/elle depuis moins de trois ans en vue de son adoption;
- Un enfant, un conjoint ou un ascendant dont il est attesté par un médecin que l'état de santé présente des déficiences graves nécessitant la présence habituelle d'une tierce personne.

Combien de temps ?

- ← Jusqu'à ses trois ans
- ← Pendant trois ans après l'adoption
- ← Pendant trois ans maximum sur toute la durée de l'engagement de l'agent



# Le temps partiel soumis à autorisation

Il existe **deux** formes de ce type de temps partiel :

- Temps partiel « classique »

- ✓ Accord du chef de la GRH nécessaire
- ✓ Pas de durée maximum
- ✓ Mêmes conséquences que pour le temps partiel de droit

- Temps partiel « thérapeutique »

- ✓ Accord du chef de la GRH nécessaire
  - + Prescription du médecin de l'agent
  - + Avis favorable du médecin de l'OCDE
- ✓ Après un congé maladie ou période de non activité
- ✓ Durée maximum de neuf mois sur douze mois, par tranche de trois mois
- ✓ Maintien du salaire et des droits (indemnités, congés contributions au régime de pensions) sur la base d'un temps plein

Ouverts  
à tout agent

Durée du temps  
de travail agent  
entre 50 et 90 %

Retour après  
demande écrite  
à la GRH qui doit  
l'accepter



# Le temps partiel

## - Les conséquences-

Proportionnalité  
au temps de travail

```
graph TD; A[Proportionnalité au temps de travail] --> B[du salaire]; A --> C[des indemnités et prestations]; A --> D[des contributions au régime de pensions]; A --> E[des congés];
```

du salaire

des congés

**des indemnités et prestations**

*(exceptions : indemnités exprimées en pourcentage du traitement (allocation de foyer, indemnité d'expatriation et d'installation), prestations en cas de maladie, accident du travail, maternité, invalidité ou décès, enfant handicapé, et indemnité en cas de naissance ou adoption)*

**des contributions au  
régime de pensions**  
*(sauf décision de l'agent contraire)*



# Les heures réduites

Dispositif permettant de travailler jusqu'à 2 heures de moins par jour

Pour qui ?

3 mois  
maximum

- ✓ Tout agent au retour d'un congé de maladie, de maternité, ou d'une période de non-activité pour raison de maladie
- ✓ Les femmes enceintes pendant tout ou partie de la grossesse précédant le congé de maternité

Conséquences

Versement de  
l'intégralité des salaires  
et indemnités



# Les horaires flexibles



# Définition & modalités

Systeme de mensualisation du temps de travail permettant de gérer son temps de travail de manière flexible en reportant des heures.

Pour qui ?

Les agents de tous grades  
Les membres du personnel temporaire

Comment ?

- Comptabilisation par demi-heure
- Report maximum de 16 heures par mois
- La journée de travail ne peut dépasser 10h et pause déjeuner obligatoire de 30mn minimum
- Compensation généralement prise par demie journée

Dispositif existe à l'OCDE depuis 1980 (révision 2002)

