

881 Le télétravail a été introduit dans la fonction publique d'état avec la loi Sauvadet du 12 mars 2012¹² qui fixe les principes
 882 qui régissent le télétravail, le décret du 11 février 2016¹³ qui fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail
 883 et celui du 5 mai 2020¹⁴ qui élargi les possibilités d'utilisation du télétravail tout en restreignant les droits des agent-e-s.
 884 Le ministère de l'ESR a sorti un arrêté d'application du décret de février 2016¹⁵ totalement aseptisé en novembre 2017,
 885 après un passage en CHSCT exceptionnel à la demande des représentants du personnel qui se sont battus pour avoir
 886 plus de droits, mais sans rien obtenir, car le ministère n'a pas eu la volonté de mettre les moyens nécessaires à la
 887 disposition des établissements.

888 Au CNRS

889 La première note de cadrage de la mise en place du télétravail très détaillée (1 jour par semaine préconisé et sans frais
 890 supplémentaires à part un ordinateur portable) a été publiée en 2018 après une période de négociation avec les
 891 organisations syndicales et vote en comités. Suite à la publication des nouveaux textes réglementaires en mai 2020, après
 892 un tour de négociations et consultation de comités et conseils qui n'ont pas abouti à plus de moyens (2 jours/semaine et
 893 un volet de jours flottants jusqu'à max 3 jours/semaines cumulés, toujours pas de prise en charge de frais supplémentaires
 894 à part l'ordinateur portable), les nouvelles lignes directrices pour le télétravail ont été publiés en octobre 2020.

895 À l'Inserm

896 Après des négociations avec l'administration (GT avec OS et réunions DRH/OS entre mars 2018 et janvier 2019), le
 897 CHSCT a été consulté en décembre 2018 et le Comité Technique d'Établissement Public (CTEP) du 20 février 2019 a
 898 voté pour l'autorisation du recours au télétravail à titre expérimental et pour une durée d'un an avec mise en place à
 899 l'Inserm en mars 2019. Cette décision devait faire l'objet d'une information annuelle du CHSCT et le CTEP devait être
 900 sollicité après un an de mise en œuvre effective afin de réévaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail. La quotité
 901 de jours ouverts au télétravail est comprise entre une demi-journée minimum et un jour maximum par semaine durant
 902 cette première année expérimentale et aucun jour est non télétravaillable. Le responsable de structure détermine au moins
 903 deux jours ouverts au télétravail au sein de sa structure. Lors du CTEP, le SNTRS-CGT a porté la revendication de prise
 904 en charge des frais supplémentaires, car à part un ordinateur portable, rien n'est pris en charge. Une lettre d'information
 905 « Télétravail qu'est-ce que c'est » pour les agent-e-s de l'Inserm est parue.

906 Suite à la crise sanitaire de mars 2020 et la modification du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, l'Inserm a réactivé les
 907 GT pour faire évoluer le dispositif qui devrait être vu en CHSCT et voté en CTEP fin 2020. Il intégrera potentiellement : un
 908 maximum de 2 jours /semaine de télétravail et la possibilité d'une dérogation pour 3 jours et un volume de 8 jours
 909 flottants/mois. Mais il n'y aura toujours aucune prise en compte des frais annexes induits par le télétravail, ni pour la
 910 restauration lors de la pause méridienne. De plus, l'Inserm va mettre en place une « charte du temps de travail »
 911 (proposition de vote en CTEP avant la fin de l'année 2020) qui concernent à la fois le travail en présentiel et le télétravail
 912 reparté en 5 sections (exemplarité des encadrants, conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, bon usage
 913 des outils de communication, bonne conduite des réunions, gestion des urgences).

914 L'Inria

915 Considère qu'il a été le premier organisme de recherche à proposer concrètement le télétravail à ses agent-e-s. Une
 916 expérimentation du télétravail a été mise en place au niveau national dès février 2016, après un an de négociations,
 917 passage en Comité National d'Hygiène de Santé et de Conditions du Travail (CNHSCT) et vote en comité technique. Elle
 918 a concerné 240 personnes, soit environ 10 % de l'effectif total, sur la base du volontariat. L'origine du projet était liée au
 919 déménagement du centre de recherche de Rocquencourt à Paris, de nombreu-x-ses agent-e-s habitant loin de Paris. Le
 920 dispositif a été pérennisé en 2017, sur les mêmes bases : au maximum un jour de télétravail par semaine, aucun métier
 921 exclu a priori, pas de prise en charge de frais hormis l'achat d'un ordinateur portable, si besoin. Le télétravail est cumulable
 922 avec l'aménagement du temps de travail et le temps partiel, à condition que les agent-e-s soient présents au moins 3 jours
 923 sur site, dont le mardi et le jeudi. Un jour supplémentaire peut être accordé sur avis médical. Le nombre d' agent-e-s en

¹² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865/2019-08-08/>

¹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032036983/>

¹⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041849917/>

¹⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035994394/>

924 télétravail augmente d'environ 10 % par an. Au bilan social 2019, on comptait 390 télétravailleu·r·se·s, soit 16 % du total
925 des agent·e·s rémunérés par l'Inria.

926 Compte-tenu de l'expérience de la période de confinement et de la parution du nouveau décret, de nouvelles négociations
927 sont sur le point d'être ouvertes pour faire évoluer le cadre d'exercice général du télétravail.

928 **Hors crise Covid, l'IRD a deux formes de télétravail** : sur campagne ou sur préconisation médicale.

929 **1. Campagne télétravail.**

930 Une campagne de demandes de télétravail par an.
931 Nombre de jours de télétravail : 2 jours pour les travailleur·r·se·s à 100%, 1 jour pour les travailleur·r·se·s à 70% et
932 80%. Aucun droit pour les agent·e·s qui exercent à moins de 70%.

933 **2. Télétravail sur préconisation médicale**

934 Depuis 4 ans, les agent·e·s reconnus travailleur·r·se·s en situation de handicap peuvent bénéficier de télétravail
935 sur préconisation médicale du médecin de prévention. Depuis le début 2020, les agent·e·s non handicapé·e·s
936 peuvent aussi bénéficier du télétravail sur préconisation médicale, sans suivre la procédure de demande classique,
937 tout ou toute agent·e qui a une préconisation du médecin de prévention peut bénéficier du télétravail dérogatoire.

938 En 2020, des jours flottants ont été intégrés dans le protocole de télétravail sur préconisation médicale : 14 jours dans
939 l'année. Tous les agent·e·s qui font une demande normale de télétravail peuvent aussi en bénéficier.

940 Pour les deux types de télétravail, l'IRD doit mettre à disposition tout le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions à
941 domicile. La mise à disposition du matériel pour le télétravail sur campagne a été assez difficile la première année, il y a
942 eu beaucoup de retard pour la fourniture d'ordinateurs...

943 De plus en plus de travailleur·r·se·s demandent le télétravail.

944 Depuis le début de la crise et avec les mesures de confinement, l'accès au télétravail a été mis à la disposition de tous,
945 sans en faire la demande, afin de limiter la présence sur site et pour lesquelles des fiches hebdomadaires de présence
946 prioritaire ont été établies.

947 **À l'INED**

948 Le télétravail a été adopté en CT le 6 novembre 2018 après l'établissement du secrétariat général d'un document « Lignes
949 directrices du travail » issu d'une âpre négociation avec les syndicats qui le réclamaient depuis plusieurs années. Il été
950 prévu pour un jour pendant une période transitoire d'un an. Trois jours de la semaine pouvaient être choisis (lundi,
951 mercredi, vendredi) pour laisser des journées où tout le personnel est présent sur site. À l'origine, la direction avait exclu
952 le mercredi pour des raisons de charge mentale des mères mais le CHSCT a fait pression pour qu'elle revienne sur cette
953 décision qui enlevait la possibilité de coupure en milieu de semaine, décision soumise à un bilan réalisé par un groupe de
954 travail issu du CHSCT à la fin de la période transitoire.

955 Le personnel en télétravail s'engage à fournir les informations nécessaires (assurances, contrat internet) et à suivre une
956 formation obligatoire. Une formation pour les N+1 est également obligatoire. Un guide du télétravail est distribué. Tout le
957 personnel en télétravail s'est vu doté d'un ordinateur portable et d'un téléphone portable (aujourd'hui remplacé par un
958 logiciel de téléphonie sur ordinateur permettant d'avoir le même numéro que celui en présentiel). Il n'y a pas de
959 compensations financières pour les frais domestiques accessoires.

960 Le personnel en temps partiel peut également bénéficier du télétravail, de même que les agent·e·s contractuel·le·s de
961 plus de six mois.

962 Tout le personnel de l'INED est éligible au télétravail. Les chercheur·e·s ne sont pas soumis·e·s à l'obligation de
963 contractualisation de télétravail car ils ou elles avaient déjà la possibilité de faire du nomadisme.

964 Le télétravail est aussi accessible sur prescription de la médecine de prévention.

965 Le groupe de travail (membres du CHSCT, syndicats et direction) sur l'évaluation a été formé début mars 2020, une
966 semaine avant le confinement, a travaillé jusqu'à l'été. Le bilan a été rendu en CT et CHSCT de septembre/octobre 2020.
967 La direction s'oriente vers l'augmentation du nombre de jours télétravaillables. La possibilité de jours flottants, de télétravail
968 en dehors de la résidence administrative (résidence secondaire par exemple) a notamment été demandée par les
969 agent·e·s dans le bilan qualitatif réalisé.

970 Pendant la crise sanitaire, aucune activité en présentiel pendant le premier confinement. Le service informatique a réussi
971 à équiper les agent·e·s qui en avaient besoin en ordinateurs portables.

972 Après le premier confinement, diverses étapes ont conduit la direction à proposer aux personnes avec un contrat de
973 télétravail à augmenter d'un jour, aux autres à contracter formellement un engagement. Puis sur pression des
974 représentant·e·s du personnel au CHSCT, la direction a étendu la possibilité à 3 jours, si accord N+1, pouvant s'étendre
975 sur tous les jours de la semaine afin de mieux répartir la population sur site. En octobre 2020, il a été imposé un jour de
976 travail à distance à tout le personnel (sans engagement formel donc puisque obligatoire).

977 Les représentant·e·s du personnel au CHSCT ont demandé pendant le confinement et à la remise du bilan de la première
978 année et des discussions sur le travail à distance, un dédommagement financier, la fourniture d'équipement (siège, écran,
979 etc.). Le service informatique a fourni, dans la mesure du possible, écrans, mais aussi claviers, casques et caméras au
980 personnel qui en faisait la demande.

981 Le deuxième confinement a de nouveau mis tout le personnel en travail à distance. Il a été proposé quelques sièges (une
982 dizaine) qui étaient disponibles en stock.

983 En réunion syndicat-direction, il a été de nouveau demandé un dédommagement financier pour les frais occasionnés à
984 domicile. La réponse est toujours la même, « c'est impossible car non prévu dans la loi ». Il a été conseillé par la Direction
985 de s'adresser à l'Association d'entraide de l'INED pour satisfaire cette demande !

986 **Travail à distance lors du confinement**

987 Depuis le jour où le gouvernement a décidé la mise en place, en mars 2020, d'un confinement généralisé, afin de palier
988 ses nombreuses carences en termes de prévention et de protection de la population, nous assistons à une offensive
989 marquée contre les droits des travailleuses et travailleurs.

990 Les employeurs publics (comme privés) ont mis en place et imposé, dans l'urgence, sans réflexion de fond ni consultation
991 de l'ensemble des représentants des personnels, un nouveau mode de travail à domicile.

992 Ce système fonctionne en dehors de tout droit et protection. Beaucoup d'études ont démontré ensuite les difficultés vécues
993 par les personnels et les dangers du télétravail non encadré, notamment lorsqu'il est pratiqué en permanence : isolement,
994 objectifs trop flous, manque d'équipements, surcharge de travail, disparition des coupures entre la vie privée et
995 professionnelle (en contradiction avec le guide opérationnel du télétravail du CNRS, par exemple). Ces causes engendrent
996 des problèmes : stress, anxiété, sommeil perturbé et ruptures avec les temps sociaux organisés, inégalité de traitement
997 entre les personnels (cette forme d'organisation du travail est moins adaptée aux missions des personnels de catégorie
998 C), des pertes financières avec une hausse des repas pris à domicile...

999 Les employeurs publics ont profité de la pandémie pour réduire les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées
1000 au personnel. Les employeurs ont pu faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les acquis
1001 sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement et à la restauration. Ils ont aussi mis à distance les organisations
1002 syndicales en ne consultant pas ou peu les CHSCT, Comités techniques, Conseils d'administration... sur les nouvelles
1003 organisations du travail.

1004 Auparavant, pour la plupart frileux face au télétravail, et même considérant les télétravailleu·r·se·s comme des « tire-au-
1005 flanc », voici les employeurs publics plus enthousiastes à renvoyer tout le monde travailler tout seul, chez soi ou ailleurs.

1006 Le souhait d'effectuer une partie de ses missions en télétravail est une aspiration d'un nombre important de personnels
1007 qui y voient de nombreux avantages (temps gagné sur les transports, plus grande autonomie, une diminution de la fatigue,
1008 meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle, ...). Attention toutefois à la pression qui pourrait transformer un 80% en
1009 un 100% travaillé qui amènerait à superposer vie familiale et vie professionnelle.

1010 Une fois la pandémie de Covid-19 passée, et même tout de suite, il sera nécessaire que le télétravail soit pris à bras le
1011 corps comme un sujet de négociation, un vrai sujet revendicatif et syndical dans tous les établissements. Il faut que les
1012 outils de travail et les frais soient pris en charge intégralement par l'employeur (ordinateur, logiciels, téléphone, connexion,
1013 fauteuil et bureau ergonomique, chauffage...). L'articulation entre le temps de travail et le droit à la déconnexion doivent
1014 être respectées. Cette séquence du télétravail en mode confiné et trop souvent dégradé, doit-être l'occasion de repenser
1015 l'organisation du travail : le travail à distance, mais aussi adapter les objectifs de travail, les heures de travail...

1016 Le caractère maltraitant que revêt le télétravail à temps plein en mode dégradé et improvisé nécessite d'obtenir les moyens
1017 de le sécuriser dans toutes ses dimensions. Il doit prendre en compte les contraintes d'environnement personnel et familial
1018 qu'un télétravail constant impose, au détriment de la qualité de vie et de la santé mentale. Le télétravail ne doit pas avoir
1019 été juste une manière de sauver les meubles.

1020 Côté salariat du privé, la CGT est entrée dans les négociations ouvertes fin 2020 pour essayer d'arriver à un Accord
1021 National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail. Pour la fonction publique, des négociations sur le télétravail ont été
1022 annoncées pour le début de 2021.

1023 **Le SNTRS-CGT revendique :**

- 1024 ➤ Un télétravail à la demande des salarié·e·s, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence
1025 d'une réelle négociation avec les syndicats ;
- 1026 ➤ une réorganisation et un partage du travail pour donner à tous ou toutes les agent·e·s la possibilité de
1027 télétravailler ;
- 1028 ➤ une égalité de traitement dans l'attribution des jours télétravaillables à tous les agent·e·s d'une
1029 équipe/service/unité ;
- 1030 ➤ la définition des jours télétravaillables en concertation au niveau de l'équipe, du service ou de l'unité et inscription
1031 dans le règlement intérieur après consultation du conseil d'unité, sans que des jours soient interdits au niveau
1032 de l'établissement ;
- 1033 ➤ le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les encadrants ;
- 1034 ➤ la prise en charge intégralement par l'employeur de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à
1035 l'activité professionnelle (ordinateur, logiciels, casque, microphone, téléphone, connexion, fauteuil et bureau
1036 ergonomique, chauffage ...) ;
- 1037 ➤ **1^{ère} proposition** : hors situations particulières de santé, un télétravail ne dépassant pas le mi-temps, pour
1038 préserver le collectif de travail ;
- 1039 ➤ **2^{ème} proposition** : un quota des jours télétravaillés laissé à la décision du ou de la télétravailleur·se, dans la
1040 limite fixée par la loi, actuellement à 3 jours/semaine (*à déterminer pendant le congrès*) ;
- 1041 ➤ le droit à la déconnexion, c'est à dire la définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps
1042 de travail ;
- 1043 ➤ le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du ou de la
1044 télétravailleur·se (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du ou de la
1045 télétravailleur·se, etc.) ;
- 1046 ➤ la prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de
1047 l'activité professionnelle ;
- 1048 ➤ la possibilité pour les agent·e·s de télétravailler sur le lieu de leur choix notamment dans des tiers-lieux proches
1049 de leur domicile, conventionnés avec leur établissement ;
- 1050 ➤ la présomption d'accident du travail et inscription dans le « Document unique d'évaluation de risques
1051 professionnels » (DUERP) des risques liés à la pratique du télétravail ;
- 1052 ➤ le maintien du poste de travail attribué à tout ou toute télétravailleur·se dans l'établissement ;
- 1053 ➤ la possibilité de télétravailler pour les personnes vulnérables en cas d'épidémies ou leur conjoint (proches), après
1054 avis médical ;
- 1055 ➤ des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salariés d'aidant familial ou
1056 ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif ;
- 1057 ➤ le maintien de jours de congé pour enfant malade ;
- 1058 ➤ des mesures de protection des femmes (ou des hommes) victimes de violences conjugales ;
- 1059 ➤ la garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries
1060 professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élus, le droit aux échanges avec
1061 les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.

1062 **Cadre légal**

1063 Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction
1064 publique et la magistrature. L'arrêté du 3 novembre 2017 porte application de ce décret au ministère de l'Enseignement

1065 supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifie certaines dispositions du
1066 décret n° 2016-151 et le complète notamment de la possibilité d'un télétravail ponctuel dit flottant.

1067 Le télétravail dans la fonction publique est possible depuis la loi du 12 mars 2012, cependant, le décret d'application n'a
1068 été publié qu'en 2016. C'est donc le décret du 11 février 2016, modifié par le décret du 5 mai 2020¹⁶, qui fixe les conditions
1069 en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

1070 **Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités*
1071 *de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature*
1072 *<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&categorieLien=id>*

1073 Une définition du télétravail similaire à celle du code du travail (article 2 du décret), fixée à l'article L.1222-9 du Code du
1074 travail, qu'il définit comme « toute forme d'organisation du travail, dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées
1075 par un ou une agent-e dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire,
1076 en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

1077 **Il convient d'être très vigilant sur ces textes, qui sont souvent en deçà du décret, par exemple sur la prise en**
1078 **charge par l'employeur des équipements.**

1079 Le ou la télétravailleur·se·s dispose des mêmes droits que l'agent-e qui exécute son travail dans les locaux de son
1080 établissement :

1081

- droit à la déconnexion,

1082

- accès aux informations syndicales,

1083

- participation aux élections professionnelles,

1084

- accès à la formation.

1085 Il doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, etc.

1086 ➤ **Conditions d'exercice**

1087 Le temps de présence de l'agent-e sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine, de sorte que
1088 la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine.
1089 Le décret permet néanmoins d'apprécier ces quotités sur une base mensuelle.

1090 Il est possible de déroger à ces règles, à la demande de l'agent-e dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin
1091 de prévention ou du médecin du travail, pour une période de 6 mois maximum, renouvelable une fois après avis de ce
1092 médecin (article 4 du décret).

1093 Il appartient à l'agent-e de demander, par écrit, à exercer ses fonctions sous la forme du télétravail, en précisant les
1094 modalités d'organisation souhaitées (jours de la semaine travaillés en télétravail et lieu(x) d'exercice). Le télétravail ne
1095 peut donc pas être imposé par l'employeur.

1096 ➤ **Autorisations**

1097 L'autorité, saisie d'une demande, en apprécie la compatibilité avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service,
1098 et, lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent-e, la conformité des installations aux spécifications techniques
1099 précisées par l'employeur.

1100 L'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le
1101 supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

1102 L'autorisation mentionne :

1103

- les fonctions de l'agent-e exercées en télétravail ;

1104

- le(s) lieu(x) d'exercice en télétravail ;

1105

- les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du
1106 cycle de travail applicable à l'agent-e, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent-e est à la disposition
1107 de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail
1108 habituelles ;

1109

- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;

¹⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865/2019-08-08>

1110 • le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée, qui ne peut excéder trois mois.

1111 ➤ **Recours en cas de refus**

1112 En cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement formulé par un ou une agent·e exerçant des activités
1113 éligibles en application des règles internes fixées par l'employeur public, ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative
1114 de l'administration, l'agent·e doit être reçu préalablement en entretien et la décision prise par l'administration doit être
1115 motivée.

1116 Par ailleurs, il y a la possibilité pour un ou une agent·e de la fonction publique d'État de saisir la commission administrative
1117 paritaire ou la commission consultation paritaire de la décision qui lui est opposée.

1118 ➤ **Prise en charge des coûts par l'employeur**

1119 L'article 6 du décret impose à l'employeur de prendre en charge « les coûts découlant directement de l'exercice des
1120 fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de
1121 la maintenance de ceux-ci ».

1122 À noter, cette disposition est souvent interprétée de façon très restrictive dans les arrêtés ministériels qui précisent les
1123 modalités de mise en œuvre du télétravail. Le décret est un point d'appui pour contester ces dispositions et exiger une
1124 prise en charge de l'ensemble des coûts.

1125 Le décret précise par ailleurs que « l'agent·e qui exerce ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et
1126 obligations que les autres agent·e·s. » Cela signifie donc par exemple qu'il a le même accès à la prise en charge des
1127 transports ou du déjeuner que les autres salarié·e·s quand elle existe.

1128 ➤ **Les modalités de mise en œuvre du télétravail**

1129 La mise en œuvre du télétravail doit être encadrée (Article 7 et 9) : Dans la fonction publique d'État, par un arrêté dans
1130 chaque ministère concerné. À chaque fois, ces décisions doivent être prises après avis du comité technique ou comité
1131 consultatif compétent et doivent définir :

- 1132 • les activités éligibles au télétravail ;
- 1133 • la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour
1134 l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements.
1135 En effet, le télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de
1136 l'employeur public et du lieu d'affectation ;
- 1137 • les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, de temps
1138 de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- 1139 • les modalités d'accès des institutions compétentes (CHSCT...) sur le lieu d'exercice du télétravail afin de
1140 s'assurer de la bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité ;
- 1141 • les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- 1142 • les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail,
1143 notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance
1144 de ceux-ci ;
- 1145 • les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- 1146 • la durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

1147 Cette délibération est prise après avis du comité technique, porté à la connaissance du CHSCT compétent.

1148 Un bilan annuel du télétravail doit être présenté aux comités techniques et d'hygiène, de sécurité et des conditions de
1149 travail compétents.