

Télétravail dans la Fonction publique

24/11/2020

Note de décryptage du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié le 5 mai 2020

CGT Fonction Publique

263, Rue de Paris - case 542 - 93514 Montreuil CEDEX

tel : 01 55 82 77 67 (UFSE) - tel : 01 55 82 88 20 (FDSP) - tel : 01 55 82 87 49 (Santé & AS)

Les règles applicables au télétravail dans la fonction publique (3 versants)

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique. En application de l'article 49 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le [décret n°2020-524 du 5 mai 2020](#) détermine les nouvelles modalités d'exercice du télétravail dans la fonction publique. La volonté du gouvernement était bien avant la crise sanitaire, d'apporter plus de flexibilité au télétravail.

Pendant l'état d'urgence sanitaire, le télétravail a été le mode d'organisation du travail de droit commun pour la protection des agents, prolongé pendant la 2^{ème} vague de la pandémie. Mais la crise sanitaire a souvent servi de quitus aux directions pour s'exonérer du cadre législatif et réglementaire et ce télétravail en mode dégradé a généré des problèmes graves pour les personnels (stress, anxiété, rupture avec le collectif de travail et les temps sociaux, isolement des agents et des encadrants, inégalités professionnelles, etc.).

Malgré tout, de nombreuses enquêtes ont démontré qu'il y a une aspiration de certains agents à télétravailler mais dans le cadre de droits et garanties renforcés. Le télétravail doit donc être encadré

Ce document de la CGT Fonction publique n'a pas vocation à présenter une plateforme revendicative mais il décrypte les nouveautés du décret de 2016 modifié le 5 mai 2020. Bien appréhender ce qui existe aujourd'hui doit nous permettre de définir les revendications que la CGT Fonction publique portera lors des négociations qui s'ouvriront en 2021, afin de gagner des garanties individuelles supplémentaires dans un cadre collectif.

Les nouveautés du décret concernent notamment, le lieu d'exercice du télétravail (tiers-lieu), la fixation des jours et de la durée, le recours ponctuel, les dispositifs dérogatoires notamment lors d'une situation exceptionnelle, les modalités de recours élargies à l'identique aux trois versants de la FP. Mais rien n'y figure pour la santé des agents (sur le droit à la déconnexion, l'égalité professionnelle, les risques psycho-sociaux, etc..) et sur la consultation des CHSCT.

Avec ce décret modifié, même si le principe du volontariat est réaffirmé, la souplesse extrême apportée aux modalités de mises en œuvre du télétravail peut conduire à un recul des droits et garanties pour les agents publics, à l'aggravation des inégalités professionnelles. Alors qu'elles existent déjà, certaines dispositions ne sont pas toujours mises en œuvre, comme la mise à disposition du matériel et la prise en charge des frais, l'égalité de traitement entre les agents en télétravail et ceux en présentiel, l'information des agents sur leur possibilité de recours.

Comme le précise l'article 7 du décret, la déclinaison du cadre règlementaire doit prendre la forme dans chaque versant de la Fonction publique :

- D'un arrêté ministériel pour la fonction publique d'État ;
- D'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale ;
- D'une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

Ce décret met encore plus en évidence l'intérêt de l'action collective organisée car individuellement, il sera difficile de s'opposer aux grandes marges de décision dont bénéficient les employeurs. C'est dans ce cadre, que des discussions ont lieu en ce moment dans les ministères, les collectivités et les établissements hospitaliers. C'est pourquoi nous vous demandons de nous envoyer les accords ou protocoles qui en ressortent avec vos observations et les revendications de la CGT, ce qui nous sera utile pour les futures négociations.

Tableau comparatif AVANT/APRES : modifications du décret de 2016 par le décret du 5 mai 2020

Décret 2016-151 du 16 février 2016 consolidé avril 2020	Décret 2016-151 modifié par Décret n°2020-524 du 5 mai 2020	Observations CGT Fonction publique (non exhaustives)
<p>Article 1 Les dispositions du présent décret s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée.</p>		
<p>Article 2 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 ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. Les périodes d'astreintes mentionnées à l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé, à l'article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé et à l'article 20 du décret du 4 janvier 2002 susvisé ne constituent pas du télétravail au sens du présent décret.</p>	<p>Article 2 modifié par Décret n°2020-524 - art. 1 Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités. Les périodes d'astreintes mentionnées à l'article 5 du décret du 25 août 2000 susvisé, à l'article 5 du décret du 12 juillet 2001 susvisé et à l'article 20 du décret du 4 janvier 2002 susvisé ne constituent pas du télétravail au sens du présent décret.</p>	<p>Afin de permettre la mise en place du recours ponctuel au télétravail et plus de flexibilité, le gouvernement supprime cette notion de régularité comme il l'a fait pour le privé. La notion de volontaire est supprimée dans l'article 1 mais l'article 5 rappelle que le télétravail est demandé par l'agent. De même, la référence aux locaux de son employeur est remplacée par les locaux où l'agent est affecté. Le télétravail peut donc s'organiser en plus du domicile et de tout lieu à usage professionnel, dans un autre lieu privé. Cette notion de tiers lieu est une nouveauté du décret 2020-524 qui élargit les possibilités de recours au télétravail. Mais l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail (cf. article 6).</p>
<p>NOTA (mentionné dans le décret pour les articles modifiés/nouveau 2, 2-1, 4, 5, 6, 7, 8 et 10) : Conformément à l'article 9 du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, les dispositions issues dudit décret s'appliquent aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur.</p>		
	<p>Article 2-1 Créé par Décret n°2020-524 - art. 2 L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail</p>	<p>C'est une nouveauté importante de ce décret. Cette plus grande « flexibilité » dans les modalités de mise en œuvre du télétravail a été</p>

	<p>fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.</p> <p>Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.</p>	<p>utilisée à fond durant la période de crise sanitaire et inscrit des pratiques qui risquent de se pérenniser, alors même que beaucoup de garanties ne sont pas assurées.</p>
<p>Article 3 La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.</p> <p>Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.</p>		
<p>Article 4 Modifié par Décret n°2019-637 du 25 juin 2019 - art. 1 A la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum aux conditions fixées par l'article 3. Cette dérogation est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.</p>	<p>Article 4 Modifié par Décret n°2020-524 - art. 3 Il peut être dérogé aux conditions fixées à l'art. 3 : 1° Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Cette dérogation est renouvelable, une fois par période d'autorisation du télétravail, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail; 2° Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.</p>	<p>Le problème de cette dérogation c'est la qualification de « situation exceptionnelle » : par qui ? quel choix ou obligation pour l'agent ? situation individuelle ou collective ? quelle consultation des CT ou CHSCT ?</p>
<p>Article 5 Modifié par Décret n°2019-637 - art. 2 L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.</p>	<p>Article 5 Modifié par Décret n°2020-524 - art. 4 L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.</p>	<p>Le télétravail repose toujours sur une demande de l'agent donc sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail ne peut pas lui être imposée par l'employeur.</p>

<p>Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.</p> <p>Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires. § Modifié et transféré article 6</p> <p>La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.</p> <p>En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.</p>	<p>Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie conformément aux dispositions prises en application du 9° du I de l'article 7, est jointe à la demande.</p> <p>Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.</p> <p>Lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination est le Centre national de gestion, cette appréciation est assurée :</p> <p>1° Par le chef d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs des soins ;</p> <p>2° Par le directeur général de l'agence régionale de santé pour les chefs des établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ;</p> <p>3° Par le préfet du département pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° du même article 2.</p> <p>La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.</p> <p>Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.</p> <p>En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.</p>	<p>La suppression de cette possibilité, relève de la plus grande souplesse définie dans ce décret, notamment au nouvel article 2-1. La durée de la demande n'est plus limitée dans le temps. Cette obligation pour l'employeur de répondre sous un mois est une nouvelle garantie pour l'agent.</p>
---	--	--

<p>En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.</p> <p>Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.</p>	<p>En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.</p> <p>Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement d'autorisation de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.</p>	<p>En plus de ces obligations de l'administration, il faudrait exiger que l'agent soit informé lors de cet entretien de ses possibilités de recours. Le cadre réglementaire prévoit des modalités de recours en CAP et CCP mais qui ne sont en pratique que très peu utilisées par les agents (cf. art. 10 du décret).</p>
<p>Article 6 Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.</p> <p>L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.</p>	<p>Article 6 Modifié par Décret n°2020-524 - art. 5 Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.</p> <p>L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service,</p>	<p>Le télétravail doit donc respecter le principe d'égalité de traitement. Mais trop souvent nous constatons une remise en cause des droits des agents (suspension de l'attribution de chèques déjeuners, décompte du temps de travail ramené à 7h avec perte de jours RTT).</p> <p>Cette obligation de l'employeur n'est pas respectée avec de nombreux frais non pris en charge (connexion, les consommables, etc). Tout ceci doit être prévu par l'autorisation de télétravail mais l'urgence sanitaire a fait « oublier » à l'employeur ses obligations. La question de l'ergonomie des postes de travail, des conditions effectives de télétravail (TMS fréquents) n'est quasi jamais abordée. Globalement, il n'y a aucune analyse des risques professionnels.</p>

	<p>l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou, à défaut, selon les cas, l'une des autorités mentionnées aux troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 5, doit mettre met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.</p> <p>Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail mentionnée au 2° de l'article 4, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.</p>	<p>D'une part, cela signifie que dans tous les autres cas de télétravail l'employeur doit fournir l'équipement informatique, d'autre part ce nouveau dispositif n'est pas une obligation mais on voit bien comment la pression managériale peut s'opérer alors que la plupart des agents disposent d'un matériel informatique personnel. Il est alors facile de les culpabiliser, de faire valoir notamment la nécessaire solidarité d'équipes pour obliger les agents à entrer dans ces pratiques. Enfin, il y a derrière l'utilisation du matériel personnel des enjeux de responsabilité individuelle (accès à des données confidentielles et parfois même sensibles, conditions de discrétion professionnelle, etc). Autant de questions concrètes totalement éludées.</p>
<p>Article 7 – I. - Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :</p>	<p>Article 7 - Modifié par Décret n°2020-524 - art. 6 I. - Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :</p>	

<p>1° Les activités éligibles au télétravail ;</p> <p>2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;</p> <p>3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;</p> <p>4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;</p> <p>5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;</p> <p>6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;</p> <p>7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;</p> <p>8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;</p> <p>9° La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an.</p>	<p>1° Les activités éligibles au télétravail ;</p> <p>2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;</p> <p>3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;</p> <p>4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;</p> <p>5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;</p> <p>6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;</p> <p>7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;</p> <p>8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;</p> <p>9° La durée de l'autorisation Les conditions dans lesquelles l'attestation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an est établie.</p> <p>Lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination est le Centre national de gestion, la décision fixant les modalités et règles mentionnées au présent I est prise :</p> <p>1° Par le chef d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs des soins ;</p>	
--	---	--

<p>II. - Dans les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.</p> <p>III. - Les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux 1° à 9° du I sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent.</p> <p>IV. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents et la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière sont informés des avis rendus par les comités techniques ou les comités consultatifs nationaux en application du présent article.</p>	<p>2° Par le directeur général de l'agence régionale de santé pour les chefs des établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ;</p> <p>3° Par le préfet du département pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° du même article 2. La décision n'est pas soumise à l'avis du comité consultatif national.</p> <p>II. - Dans les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.</p> <p>III. - Les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux 1° à 9° du I sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent.</p> <p>IV. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents et la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière sont informés des avis rendus par les comités techniques ou le comité consultatif national en application du présent article.</p>	
<p>Article 8</p> <p>I. - L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :</p> <p>1° Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;</p> <p>2° Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;</p> <p>3° Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent</p>	<p>Article 8 - Modifié par Décret n°2020-524 - art. 7</p> <p>I. – L'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail mentionne :</p> <p>1° Les fonctions de l'agent exercées en télétravail;</p> <p>2° Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;</p> <p>3° Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son</p>	

<p>exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;</p> <p>4° La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;</p> <p>5° Le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 5 et sa durée.</p> <p>II. - Lors de la notification de l'acte mentionné au I, le chef de service remet à l'agent intéressé :</p> <p>1° Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :</p> <p>a) La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail</p> <p>b) La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;</p> <p>2° Une copie des règles mentionnées à l'article 7 et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.</p>	<p>employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;</p> <p>4° La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;</p> <p>5° Le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 5 et sa durée.</p> <p>II. - Lors de la notification de l'autorisation d'exercice, l'autorité mentionnée à l'article 5 remet à l'agent intéressé :</p> <p>1° Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :</p> <p>a) La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail</p> <p>b) La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;</p> <p>2° Une copie des règles mentionnées à l'article 7 et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.</p>	
<p>Article 9</p> <p>Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document mentionné à l'article R. 4121-1 du code du travail</p>		
<p>Article 10 Abrogé par Décret n°2019-1265- art. 29</p> <p>Dans la fonction publique de l'Etat, la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être</p>	<p>Article 10 -Modifié par Décret n°2020-524 - art. 8</p> <p>Dans la fonction publique de l'Etat, La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes</p>	<p>La possibilité de recours à la CAP ou à la CCP est clairement étendue dans ce décret aux trois versants de la Fonction publique et dans les</p>

<p>saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, dans les conditions prévues respectivement par le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé et le décret du 17 janvier 1986 susvisé.</p> <p>NOTA : Conformément aux dispositions prévues à l'article 40 du décret n°2019-1265, les articles 28, 29, 31, 32, 34, 35, 36 et 37 s'appliquent : 1° Aux décisions qui sont relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité et prennent effet à compter du 1er janvier 2020 ;</p>	<p>peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration. dans les conditions prévues respectivement par le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé et le décret du 17 janvier 1986 susvisé.</p> <p>Ce droit s'exerce, selon le cas, dans les conditions prévues respectivement par le décret du 28 mai 1982 susvisé, par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, par le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, par le décret n° 91-790 du 14 août 1999 relatif aux commissions administratives paritaires nationales de la fonction publique hospitalière, par le décret n° 2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière et par le décret n° 2003-761 du 1er août 2003 relatif aux commissions administratives paritaires de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.</p> <p>NOTA : Conformément aux dispositions prévues à l'article 40 du décret n°2019-1265, les articles 28, 29, 31, 32, 34, 35, 36 et 37 s'appliquent : 1° Aux décisions qui sont relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité et prennent effet à compter du 1er janvier 2020 ;</p>	<p>décrets relatifs aux CAP. C'est une amélioration positive pour les agents.</p>
--	---	---

2° Aux autres décisions individuelles prenant effet à compter du 1er janvier 2021.	2° Aux autres décisions individuelles prenant effet à compter du 1er janvier 2021.	
Article 11 Il a modifié les dispositions du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 - art. 52 (V)		
Article 12 Il a modifié les dispositions du Décret n°85-603 du 10 juin 1985 - art. 40 (V)		
Article 13 Les dispositions du second alinéa de l'article 9 ne sont pas applicables à Mayotte.		
Article 14 Le ministre des affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des finances et des comptes publics, le ministre de la défense, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre de la culture et de la communication, le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports et la ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.		