

ANNEXE 1 : PERSONNELS ÉLIGIBLES ET MODALITÉS D'EXERCICE EN TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne une forme d'organisation de travail dans laquelle toutes ou une partie des fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux via l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

En EPLE, il peut être mis en place à condition qu'il soit compatible avec le bon fonctionnement du service public, qu'il garantisse la présence suffisante d'adultes au sein de l'établissement.

Personnels éligibles au télétravail :

L'exercice en télétravail est ouvert à l'ensemble des personnels volontaires, fonctionnaires à temps plein ou à temps partiel, ou contractuels à temps complet ou incomplet, dont une partie des activités peut être réalisée à distance.

Les enseignants ne sont pas éligibles au télétravail. En effet l'enseignement à distance ne relève pas du télétravail.

Les personnels de direction, d'éducation, sociaux et de santé ne peuvent être autorisés à télétravailler que selon la modalité de jours flottants et pendant les périodes d'absence des élèves, notamment pendant les vacances scolaires ou le mercredi après-midi.

Les activités non éligibles au télétravail :

Certaines activités nécessitant la présence physique effective de l'agent sur son lieu d'exercice ne sont pas éligibles, telles que :

- La nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux auprès de tiers (agents, usagers, familles, élèves, étudiants, apprentis, stagiaires etc...) ou en raison des équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité
- Les activités qui s'exercent par nature en dehors des locaux, et en particulier les activités d'inspection, techniques, pédagogiques éducatives et d'expertises. Sont exclus également l'enseignement à distance
- La réalisation de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux d'affectation
- Le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail

Modalités d'exercice en télétravail :

Le télétravail peut être autorisé en jours fixes ou flottants.

Les jours fixes sont définis dans le cycle de travail dans l'autorisation de télétravail.

Les jours flottants constituent un nombre de jours autorisés en télétravail dont la personne peut demander l'exercice à son supérieur hiérarchique direct dans le mois, le trimestre ou l'année. La demande d'autorisation d'exercice en télétravail se fait à minima 5 jours à l'avance directement auprès de son supérieur hiérarchique.

Sur la base d'un agent travaillant à temps complet, 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.

Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle soit 12 jours maximum en télétravail et 8 jours minimum de présence dans le lieu d'affectation.

Dans le cas d'un agent travaillant à temps partiel, le nombre de jours maximum en télétravail est réduit du nombre de jours libérés par le temps partiel selon le tableau ci-dessous :

Quotité de temps partiel	Jours non travaillés au titre du temps partiel	Quotité de télétravail possible (base hebdomadaire)	Quotité de télétravail possible (base mensuelle)
50 %	2,5	0,5	2
60 %	2	1	4
70 %	1,5	1,5	6
80 %	1	2	8
90 %	0,5	2,5	10

CAS PARTICULIERS :

- Situation de handicap et situations particulières :

Les agents en situation de handicap, en difficulté de santé, les femmes enceintes et les personnes éligibles au congé de proche aidant peuvent déroger à la limite des 3 jours/semaine lorsque leurs activités sont réalisables à distance. Cette demande est uniquement à l'initiative de l'agent et ne doit pas être employée en guise d'aménagement du poste de travail.

- Exercice en télétravail lors de circonstances exceptionnelles (télétravail temporaire) :

Pour permettre la continuité de service tout en assurant la protection des personnels, l'autorité administrative peut déroger au quota de présence sur site et imposer un nombre spécifique de mise en télétravail des agents équipés pour. Il est important cependant de rappeler qu'en dehors de ce cas de figure, le télétravail ne peut pas être imposé

Lieu d'exercice du télétravail :

Le télétravail peut être effectué soit au domicile de l'agent soit dans tout autre lieu compatible et déclaré auprès de son supérieur hiérarchique.

Le lieu d'exercice choisi, où l'agent s'engage à ne pas recevoir du public, doit cependant répondre aux critères suivants :

- Être soit un lieu privé à usage d'habitation couvert par une assurance multirisques habitation, soit un tiers-lieu ;
- Disposer d'une connexion internet haut débit ou équivalent ;
- Constituer un espace de travail adapté permettant de respecter la confidentialité et la discrétion professionnelle relevant du devoir de tout agent public ;
- Ne pas entraver le dispositif de sécurité des systèmes d'information et la protection des données.