



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE DREMIL-LAFAGE

Séance du 03 Juillet 2023

Nombre de conseillers
En exercice : 23 Présents : 16 Absents : 1 Procurations : 6

L'an deux mille vingt-trois, le trois Juillet à dix-neuf heures, les membres du Conseil Municipal de la Commune de DREMIL-LAFAGE se sont réunis en séance ordinaire, sous la présidence de Madame Ida RUSSO, Maire.

Date de la convocation :
29/06/2023

Secrétaire de séance :
Mme Christine LE PAGE

Etai^{ent} présents : MM. Ida RUSSO, Bruno BONARDI, Nathalie COSTANZO, Jean-Paul COUSI, Florence de BOLLARDIERE, Sandrine ESTEBE, Christian HULOT, Philippe JAUREGUIBER, François LEMAITRE, Christine LE PAGE, Danielle LORRE, Isabelle NOIRAUT, Jean-Marc ROCACHER, Yves SOMBRIS, Lilian TERROU, Bruno VERMERSCH

Ont donné procuration : MM. Michel AZENS à Christian HULOT, Fabienne CAPOMAZZA à Bruno VERMERSCH, Stéphane DELAGE à Bruno BONARDI, Jean-François MARTINIERE à Ida RUSSO, Eric MORALES à Sandrine ESTEBE, Mischa REGGIANI à Yves SOMBRIS

Etai^{ent} absents : Mme Brigitte CLARENS

AFFAIRE N° 2023-03-19 –Télétravail : adoption des modalités de mise en oeuvre

EXPOSE :

Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret 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'Etat et dans la magistrature ;
Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment son article 37-1-III ;
Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 20 ;
Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;
Vu 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 ;

Vu la délibération en date du 7 décembre 2022 relative au temps de travail dans la collectivité ;
Vu la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;

Vu l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 27 juin 2023 ;

Il est rappelé à l'assemblée que :

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

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 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.

Le télétravail repose sur les principes suivants :

- Le volontariat : le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent ;
- L'alternance entre travail sur site et télétravail ;
- L'accès des agents aux outils numériques fournis par l'employeur ;
- La réversibilité du télétravail : l'autorité territoriale et l'agent concernés peuvent mettre fin au télétravail après respect du délai de prévenance. Lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail 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. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois.

Par dérogation, les fonctions pourront être exercées sous la forme de télétravail plus de 3 jours par semaine dans les cas suivants :

- 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, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- 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.
- pour une durée de trois mois renouvelables, aux proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, à la demande de l'intéressé et sous réserve que ses activités soient télétravaillables.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation, ils restent soumis notamment aux règles prévues par le code général de la fonction publique ;

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'allocation d'une indemnité forfaitaire pour rembourser les coûts/frais engagés par les agents en télétravail peut être octroyée par décision de l'organe délibérant.

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, l'autorité territoriale 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.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité territoriale peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler. Aucun agent ne peut être discriminé du fait de ne pas demander à télétravailler.

Tout refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit faire l'objet d'un entretien préalable et peut faire l'objet d'une saisine de la commission administrative paritaire par le fonctionnaire ou de la commission consultative paritaire par l'agent contractuel de droit public.

L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

Enfin, il est rappelé, conformément à l'article 2-1 du décret précité n° 85-603 du 10 juin 1985 que « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». Ainsi, il appartient aux autorités territoriales :

- de respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics et d'intégrer notamment dans le document unique d'évaluation des risques professionnels les risques spécifiques liés au télétravail ;
- de veiller au droit à la déconnexion des agents afin d'éviter un dépassement des durées de travail et un empiètement sur la vie personnelle ;
- de respecter, plus largement, les cycles de travail de la collectivité, et, le cas échéant, les garanties minimales de temps de travail, et de garantir notamment les temps de repos ;
- de réguler la charge de travail et de respecter strictement la vie privée des agents. Les garanties minimales du temps de travail, qu'elles doivent également garantir le temps de repos, réguler la charge de travail ou encore respecter la vie privée des agents.

Le Conseil Municipal,
sur le rapport de Monsieur Jean-Marc ROCACHER, Adjoint au Maire, et après en avoir délibéré,
DECIDE :

Article 1 : Identification des activités éligibles au télétravail

2 - Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents à l'exception des activités suivantes :

- **nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de la collectivité ;**

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

Article 2 : Identification des locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

1 - Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé.

L'acte individuel (arrêté pour les fonctionnaires ou avenant au contrat pour les agents contractuels) précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

Article 3 : Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

L'autorité territoriale reste responsable de la sécurité des données personnelles traitées par les agents à titre professionnel.

En sollicitant le télétravail, l'agent s'engage à disposer d'une bonne connexion internet à son domicile ou dans le lieu prévu à cet effet.

Le prêt de matériel informatique par la Mairie de Drémil-Lafage à l'agent souhaitant télétravailler doit être strictement réservé à des fins professionnelles et les applications métiers qui lui sont fournis sont strictement interdits à l'usage personnel, sous peine de s'exposer à des sanctions disciplinaires voire pénales en cas de contamination des systèmes d'exploitation du site.

Le télétravailleur s'engage à récupérer l'ordinateur portable dans sa housse, accompagné du câble d'alimentation et de la souris, le jour ouvré avant le télétravail et à le restituer lors de son retour sur site.

L'agent en télétravail dispose d'un accès VPN personnel, qui ne doit en aucun cas être divulgué.

Cet accès VPN lui permet de se connecter au réseau de la Mairie. Il s'engage à enregistrer son travail effectué durant leur journée de télétravail sur le réseau (et non sur le bureau de l'ordinateur portable).

Le télétravailleur s'engage à se connecter à Teams afin de recevoir les appels via la plateforme.

L'agent qui souhaite télétravailler s'engage à consulter, suivre et signer la charte informatique rappelant les consignes à respecter permettant le maintien du bon fonctionnement et de la bonne sécurité des outils informatiques.

En cas de problématique sur le matériel, l'agent s'engage à le signaler sans tarder au référent informatique et à rapporter le matériel sur site afin d'effectuer une maintenance si nécessaire.

L'agent est responsable du matériel qui lui est prêté et doit y prêter une attention particulière pour éviter tout risque de vol (exemple : portable à vue dans une voiture).

Article 4 : Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.

Il ne peut être demandé à l'agent de dépasser ses heures de travail, sauf dans le cadre de la réalisation d'heures complémentaires et/ou supplémentaires, à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale.

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Article 5 : 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.

Les membres de la formation spécialisée du comité social territorial peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 10 jours.

Les missions de la formation spécialisée doivent donner lieu à un rapport présenté à la formation.

Article 6 : Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

L'employeur se donne le droit de contrôler que le salarié respecte ses heures de travail mais également qu'ils ne les dépassent pas.

L'agent doit remplir, périodiquement, des formulaires dénommés « feuilles de temps » ou auto-déclarations.

Il sera rempli quotidiennement et transmis à la RH le lundi matin de la semaine suivante.

Ce dispositif est porté au registre des activités de traitement, prévus par l'article 30 du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Article 7 : Modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable avec son câble d'alimentation
- housse d'ordinateur portable pour le transport
- souris filaire

- codes VPN individuels pour la connexion au réseau de la Mairie
- accès à la messagerie professionnelle outlook
- accès à Teams
- accès aux logiciels métiers : SISTEC, BERGER LEVRAULT
- accès au logiciel de téléphonie BT Blue
- casque filaire

Le cas échéant, pour les agents en situation de handicap, l'autorité territoriale mettra en œuvre et prendra en charge 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.

Toutefois, l'autorité territoriale pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque le télétravail est accordé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle.

La collectivité fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

Une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais liés à la pratique du télétravail sera versée à chaque agent exerçant ses missions en télétravail. Le montant du forfait est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite du montant maximum de 253,44 euros/an.

Article 8 : Modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

Toute demande de télétravail est soumise au suivi d'une formation permettant de comprendre les principaux enjeux et modalités de fonctionnement du télétravail, de connaître les droits et obligations du télétravailleur et de sensibiliser aux risques du télétravail.

Les agents en télétravail bénéficient d'une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, etc...) ainsi que d'un accompagnement à la conduite des relations professionnelles et leurs modalités d'exercice en télétravail.

Deux référents sont est désignés par l'autorité territoriale afin de contribuer au déploiement du télétravail :

- un référent pour des questions juridiques d'application du télétravail : Responsable RH
- un référent informatique pour des questions pratiques et matérielles : Responsable INFORMATIQUE

Article 9 : Modalités et durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités souhaitées de télétravail (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire, lieu d'exercice des fonctions en télétravail).

Le télétravail sera défini comme suit pour l'ensemble de agents :

- Télétravail sur un rythme régulier à raison de 0.5 à 2 jours maximum de télétravail par semaine en privilégiant les demies-journées de travail pour les agents à temps complet, non complet ou à temps partiel ;
- Possibilité de télétravailler sur demande en cas de situation exceptionnelle
- Les jours de télétravail ne pourront être accolés ;
- Les jours de télétravail ne seront pas reportables en cas d'annulation ;

- Pas de télétravail pendant l'ensemble des vacances scolaires (sauf situation exceptionnelle)

Lorsque l'agent souhaite exercer le télétravail à son domicile ou dans un autre lieu privé, il joint à sa demande :

- l'attestation (jointe) précisant :
 - la conformité des installations aux spécifications techniques ;
 - qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
 - qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle,
- l'attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le Maire apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail. 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.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.

Chaque autorisation fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de 3 mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du Maire 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 du Maire, 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.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien, motivés et peuvent faire l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire à l'initiative de l'agent.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance. De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Le Maire,
Ida RUSSO

Le Secrétaire de séance,
Christine LE PAGE



Certifié exécutoire
Pour extrait conforme
Au registre sont les signatures

Transmis en Préfecture le :
Publié ou Notifié le :

- 6 JUIL. 2023

La présente délibération recevra application des dispositions de l'Art. L2131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Délais et voies de recours (application de l'article R421-5 du Code de Justice Administrative) : Dans un délai de deux mois à compter de la publication ou de la notification d'une décision administrative, les recours suivants peuvent être introduits en recommandé avec accusé de réception :

- *Soit un recours gracieux adressé à la collectivité à l'attention de Madame le Maire (1 Allée de l'église 31280 DREMIL LAFAGE)*
- *Soit un recours adressé à Monsieur le Préfet de la Haute Garonne (Place Saint Etienne 31038 TOULOUSE Cedex) afin de solliciter de ce dernier la mise en œuvre du déferé préfectoral*
- *Soit un recours contentieux, en saisissant le Tribunal Administratif (68 Rue Raymond IV – BP 7007 – 31068 TOULOUSE Cedex 7)*

Après un recours gracieux, le délai de recours contentieux ne court qu'à compter du rejet explicite ou implicite. Un rejet est considéré comme implicite au terme d'un silence de l'administration pendant deux mois.

En cas d'urgence, le recours contentieux peut également s'accompagner de la mise en œuvre de procédures de référés.

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL PLACÉ
AUPRES DU CENTRE DE GESTION**

SÉANCE DU : 27/06/2023

Texte de référence : Article L. 253-5 du CGFP et article 54 du décret n°2021-571

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES SERVICES

COLLECTIVITE : MAIRIE DE DREMIL LAFAGE

PROPOSITION DE L'AUTORITÉ

Demande d'avis sur la mise en place du télétravail.

Est joint le projet de délibération.

Avis du collège des représentants des collectivités AVIS FAVORABLE

Avis du collège des représentants du personnel AVIS FAVORABLE

Le Président du comité social territorial
Patrick LEFEBVRE



C