

Envoyé en préfecture le 26/04/2023

Reçu en préfecture le 26/04/2023

Publié le 27/04/2023



ID : 001-200070118-20230425-DEL\_23\_04\_25\_10-DE

## COMMUNAUTE DE COMMUNES VAL DE SAONE CENTRE

### DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

#### Séance du 25 avril 2023

L'an deux mille vingt-trois, le 25 avril et à 18 heures 30, le CONSEIL COMMUNAUTAIRE légalement convoqué le 19 avril 2023, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Jean-Claude DESCHIZEAUX, Président

#### Nombre de Conseillers :

En exercice : 36

Quorum : 19

Présents : 27

Représentés : 6

Absents : 9

Étaient présents : M. Bernard ALBAN, Mme Nathalie BISIGNANO, M. Franck CALAS, M. Jean-Pierre CHAMPION, Mme Patricia CHMARA, Mme Claude CLEYET-MARREL, M. Jean-Claude DESCHIZEAUX, M. Renaud DUMAY, Mme Laure FANGET, M. Gaëtan FAUVAIN, Mme Isabelle HELIN, M. Richard LABALME, M. Jean-Michel LUX, Mme Patricia MAURY, M. Thierry MICHAL, M. Lucien MOLINES, Mme Christelle PAGET, M. Benoît PEIGNÉ, Mme Magalie PEZZOTTA, M. Philippe PROST, M. Alain REIGNIER, Mme Catherine SALVETTI, M. Thierry SEVES, Mme Marie-Monique THIVOLLE, Mme Anne TURREL, Mme Marie-Jeanne VERCHERAT, M. Maurice VOISIN

Étaient absents : M. Romain COTTEY (pouvoir à Mme Monique THIVOLLE), Mme Carole FAUVETTE (pouvoir à M. Philippe PROST), Mme Marie-Ange FAVEL (excusée, a commencé son mandat communautaire à compter du 21 avril, date de la démission effective de Mme Corinne DUDU), M. Paul FERRÉ (pouvoir à Mme Anne TURREL), Mme Fabienne GIMARET (pouvoir à M. Thierry MICHAL), Mme Catherine GUTIERREZ (pouvoir à M. Benoît PEIGNÉ), Mme Marianne MORSLI, M. Denis SAUJOT (pouvoir à M. Bernard ALBAN), M. Dominique VIOT

Secrétaire de séance : Mme Patricia MAURY

#### **N°2023/04/25/10 – Modalités d'exercice du télétravail au sein de la Communauté de Communes Val de Saône Centre à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L430-1,

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°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

VU l'accord ministériel relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en date du 13 juillet 2021,

Vu la délibération n°2021/06/29/15 du 29 juin 2021 du Conseil Communautaire portant instauration du télétravail au sein de la Communauté de Communes Val de Saône Centre à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021,

Il est proposé de modifier la délibération susvisée n°2021/06/29/15 du 29 juin 2021 en ajoutant une modalité exceptionnelle d'exercice du télétravail pour motif médical permettant de déroger temporairement pour un mois maximum à la quotité habituelle de 1 jour par semaine, sur présentation d'un certificat médical attestant d'une pathologie permettant à l'agent d'exercer ses fonctions en télétravail. Au-delà d'un mois, les dispositions déjà en place continueront de s'appliquer, à savoir il est nécessaire de solliciter l'avis du médecin de prévention.

Monsieur le Président précise que conformément au décret n°2021-571 du 10 mai 2021, il a saisi le Comité Social Territorial pour que, préalablement à la décision du conseil, il donne son avis sur les modifications apportées aux modalités d'application de cette organisation.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 14 mars 2023,

**Le Conseil Communautaire,  
Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité,**

**DECIDE** de modifier les modalités d'exercice du télétravail exceptionnel tels que définis ci-après à l'article 12,

**DIT** que les autres dispositions de la délibération n°2021/06/29/15 du 29 juin 2021 restent inchangées et que la présente délibération sera portée à la connaissance de tous les agents assurant des missions compatibles avec le télétravail.

#### **Article 1 – La détermination des activités éligibles au télétravail**

Le télétravail est ouvert aux activités pouvant être exercées à distance, **sous réserve des nécessités de service.**

### 1-1) Les activités éligibles au télétravail au sein de la collectivité sont les suivantes :

- Tâches rédactionnelles : actes administratifs, rapports, notes, comptes rendus, procès-verbaux, conventions, courriers, convocations, documents d'information et de communication, cahiers des charges, etc.
- Saisie et vérification de données
- Tâches informatiques : mise à jour du site internet, programmation informatique, administration et gestion des applications, des systèmes d'exploitation à distance, etc.
- Suivi de dossiers permettant des échanges à distance (mails, échanges téléphoniques, visioconférence) : prestataires, partenaires, collègues, etc.
- Veille juridique et réglementaire

### 1-2) Ne sont pas éligibles au télétravail, les activités ou tâches suivantes :

- Accomplissement de **tâches nécessitant l'utilisation en format papier de dossiers de tous types ou nécessitant des impressions ou manipulations journalières** (enregistrement et affranchissement du courrier)
- Accomplissement de travaux portant sur **des documents confidentiels ou des données à caractère sensible**, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en-dehors des locaux de travail
- Les missions d'**accueil** physique ou téléphonique
- Les missions qui impliquent une **présence physique** dans les locaux ou dans les structures
- Les missions de **maintenance, d'interventions techniques sur le terrain, d'entretien** se déroulant dans l'enceinte des locaux ou en extérieur
- L'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications faisant l'objet **d'impossibilité d'utilisation à distance** ou l'utilisation de matériels spécifiques

Toutefois, l'inéligibilité de certaines activités ne s'oppose pas à la possibilité pour un agent d'accéder au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent et que ses tâches éligibles puissent être regroupées pour lui permettre de télétravailler.

### Article 2 – Les locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

Le télétravail aura lieu **exclusivement au domicile de l'agent** qui informera l'administration de tout changement de domicile.

### Article 3 - Quotités autorisées

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours **régulier** au télétravail (jour de télétravail fixe au cours de la semaine) ou **ponctuel**.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail **ne peut être supérieure à un jour par semaine** (soit 0,5 jour ou 2 fois 0,5 jours ou 1 jour).

Si la présence de l'agent sur son lieu de travail s'avère indispensable pour nécessités de service, cette journée de télétravail peut être effectuée un autre jour de la semaine, après accord de son supérieur hiérarchique.

### Article 4 – Modalités de demande de télétravail et d'examen de la demande

L'agent qui souhaite bénéficier des modalités de télétravail doit effectuer une demande **écrite expresse**, précisant les modalités d'organisation souhaitées et notamment les fonctions exercées en télétravail et le jour (ou la ou les demi-journées) de la semaine travaillée sous cette forme. Il devra fournir **à l'appui de sa demande** une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques (conformément au modèle fourni par le service RH sur simple demande et disponible sur l'intranet) ainsi qu'une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurances multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au domicile de l'agent.

Après avis du responsable hiérarchique dans les 10 jours suivant la réception de la demande de l'agent, l'Autorité Territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et la disponibilité du matériel nécessaire au télétravail et apporte une réponse écrite à l'agent **dans un délai d'un mois maximum**.

Un **arrêté** autorisant l'exercice des fonctions en télétravail sera établi en mentionnant :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail
- Le lieu d'exercice en télétravail
- Pour le télétravail à titre régulier : le jour de mise en œuvre du télétravail, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail,
- Pour le télétravail à titre ponctuel : les conditions de mise en œuvre du télétravail,
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail,
- Le cas échéant, le matériel technique mis à disposition de l'agent (ex : informatique, téléphonie, etc...)
- Le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Lors de la notification de cet acte, il est remis à l'agent :

- La délibération de mise en œuvre du télétravail
- La fiche d'information « bien vivre le télétravail »

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration doit être motivé et précédé d'un entretien.

La commission administrative paritaire pour les agents titulaires ou la commission consultative paritaire pour les agents contractuels compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale de télétravail formulée par lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par la délibération.

Ce refus peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

## Article 5 - Durée de l'autorisation

L'autorisation est délivrée **sans limitation de durée**.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'exercice des fonctions en télétravail peut cesser à tout moment, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, au moyen d'un écrit et en respectant **un délai de prévenance de 2 mois**.

L'interruption du télétravail, à l'initiative de l'administration, doit être motivée et être précédée d'un entretien avec l'intéressé(e), réalisé par son supérieur hiérarchique.

La commission administrative paritaire pour les agents titulaires ou la commission consultative paritaire pour les agents contractuels compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Cette décision d'interruption peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

## Article 6 – Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de communication et de protection des données

Lorsqu'un agent exerce ses missions en télétravail, il bénéficie de la **mise à disposition** du matériel technique nécessaire (ex : ordinateur portable, accès à la messagerie professionnelle et aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions, accès à la téléphonie via une connexion internet sécurisée, outil de visioconférence, etc...)

Néanmoins, si l'agent le demande expressément ou dans le cadre d'un télétravail ponctuel, l'exercice des missions en télétravail pourra être réalisé avec le matériel personnel de l'agent. Il est précisé que le matériel personnel devra respecter les règles de sécurité et que son usage n'entraînera pas indemnisation.

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique. Le système informatique doit pouvoir fonctionner de manière **optimale et sécurisée**, de même la **confidentialité des données** doit être préservée (utilisation du matériel mis à disposition à des fins professionnelles uniquement et non personnelles).

Les **données à caractère personnel** ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de l'établissement, responsable du traitement. Tout détournement de finalité est passible de sanctions pénales.

## Article 7 - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'agent en télétravail s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents travaillant sur site, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service. En effet, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra pas donner lieu à une **reconnaissance d'imputabilité au service**. De même, tous les accidents domestiques ne pourront pas donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Les plages horaires durant lesquelles l'agent exerce ses missions en télétravail sont **identiques** aux plages horaires habituelles de l'agent.

Durant ces horaires, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques.

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 son supérieur hiérarchique, il pourra être sanctionné 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.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

En dehors des plages horaires définies, l'agent en télétravail n'est pas réputé connecté, aussi aucune réponse immédiate ne peut être attendue, par exemple, à un courriel durant la pause méridienne, ou le soir en dehors des plages horaires définies, le week-end ou pendant ses congés.

Enfin, l'ouverture à récupération des heures complémentaires et/ou supplémentaires est possible dans les conditions habituelles telles que définies dans la délibération sur l'organisation du temps de travail (avec validation **préalable** du supérieur hiérarchique **selon les besoins/nécessités du service**).

## Article 8 – Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail et bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

En vertu de l'article 40 du 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, les membres de l'instance paritaire (Comité Technique ou Comité Social Territorial) peuvent procéder à intervalles réguliers à la visite des services.

Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le comité.

Ils peuvent solliciter la visite de **l'espace dédié au télétravail au domicile du télétravailleur**, l'accès étant subordonné à l'**accord** de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

#### **Article 9 - Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

L'exercice du télétravail sera contrôlé par le responsable hiérarchique.

Par exemple, le supérieur hiérarchique peut demander un état ou un bilan des missions assurées (liste des tâches effectuées, documents rédigés ...).

Le temps de travail comptabilisé, comme indiqué à l'article 7, sera le temps habituel de l'agent et, éventuellement des heures complémentaires préalablement autorisées par le supérieur hiérarchique.

#### **Article 10 - Prise en charge par l'employeur des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail**

Les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail sont **pris en charge par l'employeur par la mise à disposition** des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Aucune indemnisation n'est prévue pour l'occupation d'une pièce du domicile à titre professionnel.

#### **Article 11 : Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail**

Une procédure de connexion à distance sera communiquée à tous les agents concernés.

Une formation sur l'outil de visioconférence choisi par la collectivité pourra être mise en œuvre pour les agents qui le souhaitent.

#### **Article 12 - Modalités exceptionnelles d'exercice du télétravail**

Il existe trois possibilités exceptionnelles d'exercice du télétravail :

1. A la demande de l'agent dont **l'état de santé** le justifie et sur présentation d'un certificat médical attestant d'une pathologie permettant à l'agent d'exercer ses fonctions en télétravail, et si ses fonctions le permettent, il peut être dérogé **pour un mois maximum** à la quotité habituelle de 1 jour (selon article 3).
2. A la demande de l'agent dont **l'état de santé** le justifie et si ses fonctions le lui permettent, après **avis du médecin de prévention ou du médecin du travail**, il peut être dérogé pour **6 mois maximum** aux quotités visées à l'article 3. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.
3. De plus, dans le cadre d'une **situation exceptionnelle** perturbant l'accès au service ou le travail sur site (à titre d'exemple, régime dérogatoire d'état d'urgence liée à la crise sanitaire de 2020/2021), il peut être dérogé aux quotités visées à l'article 3 et le télétravail pourra être exercé à raison de 1 à 5 jours par semaine et selon les nécessités de service.

Lors de l'exercice du télétravail en situation exceptionnelle, l'agent pourra utiliser son matériel personnel sans que cela n'ouvre droit à indemnisation.

Pour extrait conforme au registre des délibérations,

Fait à Montceaux, le 25 avril 2023

Le Président,

Jean-Claude DESCHIZEAUX