

ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DES SERVICES MUNICIPAUX

Rapporteur : Mme la Vice-Présidente

Le processus de transformation numérique bouleverse les modes de vie et modifie progressivement les processus de production, de collaboration et de management au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements. En parallèle, les organisations publiques sont confrontées à de nouveaux enjeux liés à la qualité de vie au travail et aux exigences économiques et environnementales (réduction des dépenses publiques, responsabilité sociétale des entreprises, etc.).

Le télétravail s'inscrit dans ces dynamiques par la recherche de :

- L'amélioration de la qualité de vie au travail des agents en trouvant une meilleure articulation entre la vie privée et professionnelle et en réduisant la fatigue et le stress liés au transport, ainsi que les risques d'accident de trajet,
- La modernisation de l'administration en promouvant un management centré sur l'autonomie, la responsabilité, la confiance et l'efficacité,
- La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La protection de l'environnement par la limitation des déplacements et la réduction de l'émission des gaz à effets de serre.

Au regard de ces éléments, il est donc proposé au Conseil d'administration de se prononcer sur les conditions et les règles de mise en œuvre du télétravail afin de favoriser sa bonne appréhension et utilisation par les services.

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°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié, pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'avis du Comité Technique du 22 juin 2022 ;

Vu le projet de charte du télétravail pour les Agents de BONNEUIL-SUR-MARNE ci-annexé ;

CONSIDÉRANT l'intérêt de favoriser la mise en œuvre du télétravail choisi pour améliorer la qualité de vie professionnelle et réduire l'empreinte énergétique en matière de déplacement au travail dans le cadre du Plan climat communal ;

DELIBERE

Article 1^{er} : Il est mis en place le télétravail choisi au sein des services du CCAS de Bonneuil-sur-Marne, en faveur des agents affectés sur les emplois à temps complet disposant de missions compatibles avec cette modalité.

L'analyse des missions des agents volontaires est conduite par leur hiérarchie, suivant les critères exposés dans la charte annexée à la présente délibération.

CCAS DE BONNEUIL SUR MARNE

Seuls les agents travaillant à temps plein peuvent prétendre à bénéficier du télétravail.

Article 2 : La charte du télétravail pour les Agents de BONNEUIL-SUR-MARNE susvisée est approuvée.

Monsieur le Président, ou son représentant, est autorisé à la signer, ainsi que toutes les pièces pouvant s'y rapporter.

Article 3 : La demande de l'agent est formalisée par un formulaire dédié, contenant les informations et les validations hiérarchiques.

En remplissant cette demande, l'agent volontaire s'engage sur l'honneur à respecter l'ensemble des règles évoquées dans la présente charte et spécialement les droits et obligations des fonctionnaires, le temps et les conditions de travail, la conformité de son installation personnelle, la sécurité notamment des données informatiques et de la confidentialité des dossiers travaillés.

La demande de l'agent implique son acceptation des modalités de contrôle du temps et de la qualité du travail effectué en télétravail.

Article 4 : En situation de crise, les missions télétravaillables peuvent être étendues dans le cadre formalisé d'un plan de continuité d'activité.

Article 5 : Le nombre de jours télétravaillables est plafonné à 36 jours annuels au maximum, qui peuvent être fixé à raison d'un jour fixe hebdomadaire et/ou sous la forme de jours flottants.

Les jours de télétravail ne peuvent pas, toutefois, être posés de manière fixe le jeudi ou durant les périodes de vacances scolaires.

Article 6 : L'autorisation de télétravail est donnée pour une année au plus.

Un bilan de sa mise en œuvre doit être tiré au terme des trois premiers mois.

Une période d'essai d'un mois est possible.

Le possible renouvellement de l'autorisation doit être évoqué dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, lorsqu'elle est accordée pour une période annuelle.

L'autorisation de télétravail devient caduque en cas de changement de poste ou de fonctions.

Article 7 : Les agents sont informés et formés à l'utilisation des matériels, éventuellement prêtés par la collectivité, ainsi qu'aux modalités d'accès à distance et aux consignes de sécurité et de protection des données.

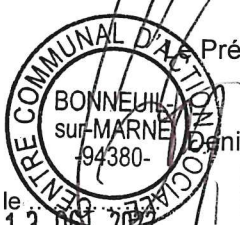
Article 8 : Un bilan sur le télétravail devra être présenté au Comité Social Territorial annuellement.

Article 9 : La présente délibération est approuvée à l'unanimité.

Fait et délibéré en séance les jours, mois et an susdits,
Et ont signé les membres présents,

Pour extrait certifié conforme,
A Bonneuil-sur-Marne le 3 octobre 2022

Président du C.C.A.S.
Denis ÖZTORUN



Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Préfecture le

Et de la publication le 13 OCT. 2022

Le Président du C.C.A.S.,

Denis ÖZTORUN

