MAJ : 2023

Code : - ce qui est surligné en jaune nécessite d’être complété ou nécessite un choix/une adaptation de la collectivité

* Ce qui est en *italique* ne doit pas apparaître dans la délibération, il s’agit d’indications.

**MODELE DE DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL**

**PROPOSE PAR LE COMITE TECHNIQUE LE 01/10/2019**

Le ………………………. à ..H.., les membres du Conseil Municipal / Conseil Communautaire se sont réunis à………………………sous la présidence de ………………………

**Assistaient à la séance :**

**Membres absents et excusés :**

MODALITES DE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

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 ;

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 Social Territorial en date du………. ;

**Le président/le maire rappelle à l’assemblée :**

La transformation numérique a, en quelques années, bouleversé nos modes de vie et produit des effets importants sur le monde du travail. Elle a un impact sur les formes, les conditions et l’organisation du travail et implique de nouveaux modes de production, de collaboration, de méthodes de pensée. Pour l’administration, l’enjeu n’est pas seulement de s’adapter ; c’est aussi d’en tirer pleinement parti tant pour moderniser ses modes de fonctionnement que pour proposer aux agents de meilleures conditions d’exercice de leurs fonctions.

Considérant qu’en vertu de l’article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié, 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 ;

Considérant qu’un agent qui exerce ses fonctions en télétravail ne doit pas être assimilé aux autres agents qui peuvent également être absents du bureau (au titre des congés, d’une autorisation de travail à temps partiel, d’une formation ou encore d’un congé maladie), car, contrairement à lui, ces derniers sont déchargés de toute obligation professionnelle.

Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

**Le président/le maire propose à l’assemblée :**

**Article 1 :** **Eligibilité**

L’autorité territoriale ou le chef de service 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.

* **Détermination des activités éligibles au télétravail**

Etablir ici la liste des activités éligibles *(attention à ne viser que des items généraux et non pas des activités trop précises afin de ne pas être trop restrictif)* :

-...

-...

*Exemples :*

*- rédaction de rapports, dossiers, notes, circulaires, comptes rendus, procès-verbaux, actes administratifs, conventions, courriers, convocations, documents d’information et de communication, cahiers des charges*

*- saisie et vérification de données*

*- préparation de réunions*

*- mise à jour du site internet*

*- indexation de documents (GED)*

*- mise à jour des dossiers informatisés*

*- programmation*

*- administration et gestion des applications, des systèmes d’exploitation à distance*

*- assistance à distance*

*- saisie de données*

*- mise à jour de logiciels*

*- …*

*Possibilité également d’établir la liste des activités non éligibles :*

*Exemples :*

*- maintenance et entretien des locaux, rendez-vous sur site ou à l’extérieur (réunions, ateliers, forums, concours…), interventions sur le terrain*

*- accueil d’usagers*

*- activité qui nécessite la manipulation de documents sous format papier comportant des données confidentielles ne pouvant être transportées en dehors des locaux de l’employeur sans risques (rapports médicaux papier, bulletins de paie papier…)*

*- …*

* **Conditions matérielles requises**

Le télétravailleur doit pouvoir disposer d’un espace de travail en adéquation avec ses besoins professionnels et respectant les garanties minimales d’ergonomie.

Il doit disposer d’une ligne internet en bon état de fonctionnement, suffisante pour ses besoins professionnels (*possibilité de d’effectuer un test de connectivité, ou de demander à l’agent de réaliser lui-même ce test et d’en fournir le résultat à la collectivité : dans ce cas préciser avec quel outil devra être réalisé le test*).

***Facultatif****: Il est possible d’ajouter des critères supplémentaires qui permettront à l’autorité territoriale ou au chef de service de départager plusieurs demandes non compatibles entres elles. Exemples : temps de trajet, conditions techniques au sein du lieu d’exercice, ancienneté, capacité à travailler en autonomie…*

**Article 2 :** **Locaux mis à disposition pour l’exercice du télétravail**

Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l’agent.

OU

Le télétravail a lieu au sein de…(indiquez ici les locaux professionnels distincts de ceux de l’employeur public).

OU

Le télétravail peut avoir lieu :

 - soit au domicile de l’agent,

 - soit au sein de….

Le télétravailleur exerce en principe ses fonctions seul à son domicile. A tout le moins, il ne doit pas être dérangé par des personnes étrangères à son activité professionnelle. Il ne peut ainsi avoir à surveiller ou s’occuper de l’entourage éventuellement présent.

Ses interlocuteurs professionnels doivent pouvoir supposer que son environnement de travail est celui habituel, du bureau.

**Article 3 : Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d’information et de protection des données**

Le télétravailleur s’engage à respecter les règles et usages en vigueur dans l’établissement/la collectivité, et notamment la charte informatique (*le cas échéant*).

Il 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.

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’établissement.

Le télétravailleur s’engage à réserver l’usage des outils informatiques mis à disposition par l’administration à un usage strictement professionnel.

***Le cas échéant :*** Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, l’agent ne doit pas être amené à devoir imprimer des documents chez lui. Le télétravailleur devra donc anticiper la préparation de sa journée et privilégier les documents accessibles sur le réseau.

*(La collectivité précisera ici les éléments qui lui paraissent, compte tenu de sa situation propre, indispensables à la préservation de l’intégrité de son système informatique : exemples : nécessité de ramener périodiquement le matériel fourni dans les locaux pour des mises à jour ; obligation de sauvegarder chaque semaine ses travaux sur un disque dur externe…).*

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

* **Temps de travail**

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

Par ailleurs, aucun télétravail ne doit en principe être accompli en horaires de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié.

*La collectivité choisit entre les deux modalités suivantes :*

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

OU

L’agent doit respecter les plages horaires suivantes : …

Durant ces plages horaires, l’agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit être joignable et disponible par mail et/ou par téléphone.

L’agent n’est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant les plages horaires de présence obligatoire. Toutefois, durant la pause méridienne, l’agent n’étant plus à la disposition de son employeur, il est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

* **Sécurité et protection de la santé**

Le télétravailleur 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.

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.

L’agent télétravailleur doit exercer ses fonctions en télétravail dans de bonnes conditions d’ergonomie.

Il alertera l’assistant de prévention, le cas échéant, sur les points de vigilance éventuels pouvant porter atteinte à terme à sa santé et sa sécurité dans son environnement de travail à domicile.

**Article 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**

Les membres de la formation spécialisée du CST procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. 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 ce dernier.

La délégation comprend au moins un représentant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et au moins un représentant du personnel. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI) et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

La formation spécialisée peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

L’agent qui refuse une visite pourra voir son autorisation d’exercer ses fonctions en télétravail remise en question.

**Article 6 : Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

L’agent en situation de télétravail badge à son poste de travail au moyen du dispositif de pointage à distance disponible sur le logiciel pointeuse accessible via le web, toujours dans le respect des plages horaires fixes obligatoires.

OU

L’agent doit remplir des formulaires d’auto déclaration.

**Article 7 : Télétravail temporaire**

Une autorisation temporaire de télétravail peut être accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Un agent ne peut en aucun cas exercer ses fonctions en télétravail sans autorisation préalable de l’autorité hiérarchique.

**Article 8 : Modalités et quotités autorisées**

**Modalités**

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. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

*La collectivité pourra adopter tout ou partie de ces modalités d’exercice du télétravail.*

Les journées de télétravail sont réversibles si la présence de l’agent s’avère nécessaire.

*Indiquez ici toutes les modalités d’exercice du télétravail : planning à l’avance, jours fixes ou non, jours flottants, recours régulier ou ponctuel, journée de présence commune...*

**Quotités**

La quotité des fonctions pouvant être exercées en télétravail ne peut être supérieure à ... (*au maximum 3 jours*) par semaine. Le temps de présence sur le lieu d’affectation ne peut donc être inférieur à ... (*deux jours par semaine minimum*).

Il peut être dérogé à ces quotités :

* 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

**Article 9 : Les modalités de prise en charge, par l’employeur, des coûts découlant directement de l’exercice du télétravail**

L’employeur prend en charge et met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants *(au minimum les outils nécessaires au travail à distance)* :

-...

-...

*Possibilité de préciser également ce que l’employeur ne souhaite pas mettre à disposition. Ex : un moyen d’impression.*

*Préciser également si le coût des abonnements (téléphone, internet, électricité) est pris en charge par l’employeur.*

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, la collectivité/l’établissement mettra 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 (*la collectivité peut décider de fixer un montant plafond à la prise en charge des aménagements*).

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou une autorisation temporaire de télétravail, il pourra être autorisé à utiliser son équipement informatique personnel *(sous réserve que cette modalité d’exercice du télétravail sur la base de jours flottants soit prévue par la délibération).*

**Article 10 : Les modalités de formation**

Les agents concernés par le télétravail recevront une information de la collectivité, notamment par le service informatique afin d’accompagner les agents dans la bonne utilisation des équipements et outils nécessaires à l’exercice du télétravail.

Les personnels encadrants seront sensibilisés aux techniques de management des agents en télétravail.

Ils sont régulièrement formés à l’utilisation des TIC (Technologies de l’Information et de la Communication).

*Le cas échéant. A adapter selon les modalités prévues par la collectivité.*

**Article 11 :** **Procédure**

**Demande**

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.

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 est jointe à la demande. Cette attestation devra comporter les éléments suivants :

-...

-...

*Se référer aux conditions matérielles requises*

*Exemples :*

* *Photo du lieu de travail de l’agent*
* *Test de connectivité (en fonction des activités exercées par l’agent en télétravail)*
* *Attestation écrite de l’agent garantissant qu’il dispose d’un espace de travail en adéquation avec ses besoins professionnels et qui respecte les garanties minimales d’ergonomie.*

L’agent doit informer son assureur qu’il télétravaille à son domicile. Il doit ainsi fournir une attestation de son assureur précisant qu’il a bien pris acte de cette information.

*Facultatif : L’agent devra remplir l’auto évaluation sur sa capacité à exercer ses fonctions en télétravail proposée par le guide de la DGAFP et figurant en annexe 2.*

**Réponse**

L’autorité territoriale, sur avis du chef de service, apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l’intérêt du service.

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.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;
- 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 employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;

- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail ;

- Le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Lors de la notification de cet acte, le chef de service remet à l'agent intéressé :

- Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment : la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ainsi que 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 ;
- Une copie des règles prévues par la délibération et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

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

**Refus**

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par la délibération, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

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

*La procédure à suivre est résumée par le schéma figurant en annexe 1.*

**Article 12 : Période d’adaptation et modalités d’arrêt du télétravail**

*Indiquez si l’autorisation comprendra une période d’adaptation et le cas échéant de quelle durée (3 mois maximum).*
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.

**Article 14 : Bilan annuel**

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au comité social territorial et à sa formation spécialisée.

**Article 15 : Date d’effet**

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du …. (*au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité*).

Après en avoir délibéré, l’organe délibérant :

**DECIDE :** de mettre en place le télétravail et d’adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

ADOPTÉ : à l’unanimité des membres présents

ou

à .................. voix pour

à .................. voix contre

à .................. abstention*(s)*

Fait à ……… le ……….,

Le Président/ Le maire

Transmis au représentant de l’Etat le : …

Publié le : ...