

DÉPARTEMENT
DE LA SAVOIE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Arrondissement
d'Albertville

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil Municipal

Commune
AIME-LA-PLAGNE

de la Commune d'AIME-LA-PLAGNE

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-quatre novembre à dix-huit heures, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Madame Corine Maironi-Gonthier, Maire.

Conformément à l'article 54 de la Loi du 5 avril 1884, la séance a été publique.

Présents : Georges Bouty - Bernadette Chamoussin - Franck Chenal - Azélie Chenu - Hervé Chenu - Jean-Sylvain Costerg - Laurent Desbrini - Anthony Destaing - Jacques Duc - Sylviane Duchosal - Guy Ducognon - Camille Dutilly - Michel Genettaz - Isabelle Gostoli De Lima - Anne Le Mouëllic - Corine Maironi-Gonthier - André Pellicier - Marie-Pierre Rebrassé - Sabine Sellini - Lucien Spigarelli - Robert Traissard - Xavier Urbain -

Excusés : Marie Martinod (pouvoir à Anthony Destaing) - Rose Paviet (pouvoir à Sabine Sellini) - Laétitia Rigonnet (pouvoir à Hervé Chenu) - Pascal Valentin (pouvoir à Anne Le Mouëllic) - Amélie Viallet (pouvoir à Sylviane Duchosal).

Absents : Murielle Chenal - Marie Latapie

Monsieur Anthony Destaing a été désigné secrétaire.

Nombre de conseillers en exercice : 29

Présents : 22

Votants : 27

Date de convocation : 18 novembre 2022

Date publication : 1^{er} décembre 2022

N°10 - DELIBERATION FIXANT LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié 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° 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 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 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 l'avis du Comité Technique en date du 25 octobre 2022 ;

Madame le Maire rappelle à l'assemblée les points règlementaires suivants :

- 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 est organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. Il s'applique aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.
- L'employeur est tenu d'assumer l'ensemble des frais et charges liés à l'exercice des fonctions en télétravail, notamment ceux liés au fonctionnement des installations techniques et aux communications. Il n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail
- Lorsque l'agent est en situation de handicap, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur son lieu de télétravail les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à ces aménagements ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.
- L'agent ayant recours aux jours flottants de télétravail ou à une autorisation temporaire en raison d'une situation exceptionnelle peut être autorisé à utiliser son équipement informatique personnel.

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

Madame le Maire propose de fixer les conditions d'exercice du télétravail au sein de la collectivité selon modalités suivantes :

Article 1 : Services éligibles au télétravail

Sont éligibles au télétravail les services et cadres d'emploi suivants :

Services autorisés	Secrétariat général
	Service technique (administratif)
	Finances
	Ressources humaines
	Urbanisme/Foncier
	Scolaire (administratif)
	Attachés

Cadre d'emploi autorisés	Rédacteurs
	Adjoints administratifs
	Ingénieurs
	Techniciens

Article 2 : Locaux éligibles au télétravail

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

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

La collectivité mettra à disposition de tous les agents télétravailleurs les moyens nécessaires pour garantir l'exécution du télétravail dans le respect des règles de sécurité des systèmes d'information et de protection des données.

Les agents en situation de télétravail s'engagent à respecter les grands principes de la politique de sécurité des systèmes d'information de la collectivité (exprimée dans la charte informatique intérieur).

Ils s'engagent à réserver l'exclusivité de leur travail à leur hiérarchie et à veiller à ce que les informations sensibles traitées à domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel, demeurent confidentielles et ne soient pas accessibles à des tiers.

Les agents télétravailleurs devront sauvegarder leur travail sur l'espace dédié sur le serveur

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

Les agents assurant leurs fonctions en télétravail devront effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité. Le télétravail n'augmente ni ne diminue le nombre d'heures de travail et la charge de travail. Durant ces horaires, les agents devront être à la disposition de leur employeur sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Ils doivent se rendre joignables et disponibles par rapport aux élus, supérieurs hiérarchiques, collaborateurs, administrés, fournisseurs, prestataires de services et toute autre personne extérieure susceptible de communiquer avec eux pour des raisons professionnelles. L'organisation du télétravail devra permettre de respecter la vie privée du télétravailleur.

Si le télétravailleur se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions il doit, dans les mêmes conditions qu'un agent qui travaille sur les lieux de sa résidence administrative, en avertir sa hiérarchie.

Par ailleurs, les agents télétravailleurs ne sont pas autorisés à quitter leur poste de télétravail pendant leurs heures de travail.

Les agents télétravaillant sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion des tâches confiées par l'employeur, sur le lieu du télétravail, et pendant les horaires du télétravail.

Si un accident survient sur une période télétravaillée, hors trajet domicile-travail, il ne pourra être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou au cours d'une activité qui constitue le prolongement du service. L'agent devra, dans ce cas de figure, veiller à apporter le plus de précisions à son employeur sur les circonstances de l'accident.

L'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail applicable dans la collectivité.

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

Conformément à l'article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié 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 du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T) 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.

Dès lors, la délégation du C.H.S.C.T 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 à ce lieu est subordonné à l'accord du télétravailleur, dûment recueilli par écrit.

Un bilan du télétravail doit être réalisé annuellement. Il est communiqué à l'instance compétente en matière d'hygiène et de sécurité.

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

Il est mis en place un système de contrôle du temps de travail via une solution de pointage sur ordinateur.

Article 7 : Modalités de prise en charge des coûts liés à l'exercice du télétravail

La collectivité supportera l'ensemble des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Sont concernés les matériels, logiciels, abonnements, et outils de communication.

La collectivité mettra à disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils suivants :

- Ordinateur portable ;
- Accès à la messagerie professionnelle ;
- Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;
- Ligne téléphonique professionnelle via le web

La collectivité versera une indemnité forfaitaire de 2,5€ par jour, sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et dans la limite de 220 euros par an. Le versement est basé sur une périodicité trimestrielle.

Le cas échéant une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile peut être effectuée. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Article 8 : Titres-restaurant

L'agent bénéficie des titres-restaurant dans le cadre du télétravail.

Article 9 : Période d'adaptation et durée d'autorisation d'exercer les fonctions en télétravail

L'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail est accordée pour une durée de un an et comporte une période d'adaptation de 3 mois non renouvelable.

En dehors de la période d'adaptation prévue, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance d'un mois. Ce délai peut être réduit pendant la période d'adaptation, lorsque la demande émane de l'agent.

Article 11 : Quotités autorisées à exercer les fonctions en télétravail

L'article.2-1. du 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 prévoit que : « 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. »

Au sein de la commune d'Aime-la-Plagne et afin de conserver un temps de travail collectif, la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail est de 1 jour fixe par semaine pour un recours régulier ou 1 jour flottant dans la semaine, à définir entre l'agent et son responsable, selon les nécessités de chaque service.

Les agents à temps partiel ou à temps non complet avec un taux inférieur à 80% ne sont pas éligibles au télétravail.

Toutefois il existe quatre dérogations :

- L'agent dont l'état de santé ou le handicap le justifie peut demander à télétravailler plus de 3 jours par semaine. L'autorisation est accordée pour 6 mois après avis du service de la médecine professionnelle et préventive. Elle peut être renouvelée après avis dudit service.
- À la demande des femmes enceintes.
- À la demande des agents éligibles au congé de proche aidant pour une durée de 3 mois maximum, renouvelable.
- L'autorisation de télétravailler plus de 3 jours par semaine peut aussi être accordée à l'agent qui demande à télétravailler temporairement en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (crise sanitaire, risque pandémique, alertes météorologiques...).

Dans ces cas dérogatoires, le nombre de jours autorisés seront évalués selon la situation et le contexte propre à chaque demande.

Article 11 : Voies et délais de recours

Madame le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal à l'unanimité des membres présents :

- Décide de fixer les conditions d'exercice du télétravail telles que définies ci-dessus à compter du 1^{er} décembre 2022 ;
- Approuve le règlement relatif au télétravail ;
- Dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget.

AINSI DÉLIBÉRÉ

Le Maire,

Corine MAIRONI-GONTHIER



Le secrétaire de séance,

Anthony DESTAING

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be 'Anthony DESTAING', written over the printed name.