

DÉPARTEMENT DE TARN-ET-GARONNE

**EXTRAIT du PROCÈS-VERBAL
des DÉLIBÉRATIONS**

2ème RÉUNION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE 2021

Séance du 21 avril 2021

CD20210421_41
id. 5702

Le 21 avril 2021, les membres du Conseil départemental légalement convoqués se sont réunis à l'Hôtel du Département (82 Montauban), sous la présidence de M. Christian ASTRUC, Président du Conseil départemental.

*Nombre de membres du Conseil départemental : 30
Quorum : 10.*

Sont présents :

M. ALBUGUES, M. ASTRUC, Mme BAULU, M. BEQ, Mme BERLY, M. BERTELLI, M. BESIERS, Mme BOURDONCLE, Mme CABOS, Mme COLOMBIE, Mme DEBIAIS, M. DEPRINCE, M. DESCAZEAUX, Mme FERRERO, M. GONZALEZ, M. HEBRARD, M. HENRYOT, Mme JALAISE, Mme MAURIEGE, Mme MORVAN, Mme NEGRE, Mme RIOLS, M. ROGER, Mme SARDEING-RODRIGUEZ, M. VIGUIE, M. WEILL

Sont représenté(s) :

M. BAYLET (pouvoir à M. GONZALEZ), Mme LE CORRE (pouvoir à M. GONZALEZ), M. MARDEGAN (pouvoir à M. ASTRUC), Mme TURELLA-BAYOL (pouvoir à Mme RIOLS)

Le quorum légal est atteint, en application de l'article 6 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 modifiée par la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire, l'Assemblée départementale a délibéré.

DÉLIBÉRATION

**PERSONNEL DÉPARTEMENTAL
MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL
AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ**

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 le Département, en tant qu'employeur, 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.

Il est rappelé 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.

L'une des ambitions du télétravail est d'optimiser la gestion du temps, notamment pour une meilleure efficacité et une journée moins morcelée.

De même, par ce nouveau mode de travail, des effets positifs immédiats sont observables pour :

- mieux concilier les vies personnelle et professionnelle des agents,
- limiter les conséquences de leurs déplacements en termes de gain de temps,
- diminuer la fatigue et le stress en favorisant la concentration, particulièrement pour les agents travaillant en espace partagé,
- réduire de manière significative les risques routiers,
- baisser les frais de transport,
- développer une action responsable en matière de développement durable, en limitant les déplacements des agents sur les trajets domicile-travail.

La réflexion sur cette organisation du travail intervient en conséquence de la gestion de crise sanitaire liée à la covid-19, ayant conduit la collectivité à adopter le travail à distance en cas de situation exceptionnelle. Cette mise en œuvre réglementaire et autorisée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, a permis d'identifier des propositions de mise en œuvre du télétravail en situation normale.

La mise en place du télétravail en situation normale au sein de la collectivité a fait l'objet d'échanges et de retours de pratiques à travers des réunions du groupe de travail sur cette thématique.

Cette mise en place doit être considérée comme une expérimentation à un an de ce nouveau mode de travail qui devra se conclure par un bilan à réaliser sur le dernier trimestre 2022. Ce bilan sera fait par ce même groupe de travail constitué, depuis l'origine, de directeurs, de chefs de services, d'agents travaillant à distance en situation exceptionnelle et de représentants du personnel.

C'est dans ce cadre qu'il est proposé d'instaurer le télétravail au sein du Département ; le dispositif détaillé en annexe s'appuie sur les éléments suivants :

- le télétravail est volontaire pour l'agent. Il s'agit d'une nouvelle modalité d'organisation du travail proposée par la collectivité qui ne constitue pas un droit. Le télétravail sera autorisé après avis favorable des encadrants.

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

- pourront être télétravaillés quatre jours flottants mensuels maximum, selon la capacité d'organisation de chacun des services de la collectivité.

Ces jours flottants ne sont ni cumulables, ni reportables, ni sécables. Le télétravail se réalisera à la journée complète et ne peut succéder un autre jour télétravaillé. La validation du jour pris en télétravail devra se faire au regard de la présence des autres agents d'un même service afin de garantir le 50 % présentiel retenu dans le règlement intérieur de la collectivité.

- l'agent devra saisir ses jours de télétravail sur le portail agent intranet de la collectivité pour validation de sa hiérarchie.

- les agents éligibles au télétravail doivent remplir cumulativement les critères suivants :

- Être fonctionnaires titulaires ou contractuels,
- Avoir une ancienneté minimale de 6 mois sur le poste,
- Ne pas être sur des fonctions non éligibles au télétravail,
- Être aptes médicalement à leur fonction,
- Travailler à 100 % d'un équivalent temps plein et sur 5 jours.

- Toute activité est éligible au télétravail, à l'exception des missions suivantes :

- L'accueil présentiel du public, des élus, des agents, des groupes et des partenaires, standard téléphonique, secrétariat et assistance de direction,

- Les travaux de reproduction, d'impression et de dématérialisation de documents, de classement, d'archivage et d'organisation,
- Le traitement du courrier entrant et sortant, les mises en signature, la gestion des parapheurs, la gestion administrative des dossiers non dématérialisés,
- Les missions de voirie, sur ouvrages, de maintenance, d'entretien, d'installation de matériel, d'assistance aux utilisateurs tant bâtiments que matérielle,
- Les missions de vérification, d'enquête, de suivi et de permanence sur site(s),
- La production de repas, la gestion des commandes et la mise en paiement,
- Les missions d'animation, de formation et la gestion du personnel sur site(s).

- L'employeur peut prendre en charge les coûts 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 quand ce matériel est mis à disposition par celui-ci.

Le Département peut mettre à disposition de l'agent télétravaillant et dans la mesure de ses moyens, les équipements nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle, à savoir un poste de travail informatique permettant l'accès aux applications standards (outils bureautique, messagerie) et aux applications métiers autorisées et accessibles à distance.

- La collectivité propose la mise en place d'un forfait mensuel d'un montant de 15 € pour tout agent télétravaillant et ce dès le 1^{er} septembre 2021.

- Les agents devront respecter des règles en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé et en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données.

Le bilan de la première année de télétravail au sein de la collectivité devra en particulier porter sur les points évaluables suivants :

- l'éligibilité au télétravail proposée uniquement aux agents travaillant à 100 % d'un équivalent temps de travail et sur 5 jours,
- l'impact du télétravail sur le 50 % en présentiel proposé par la règlement intérieur de la collectivité,
- les outils de gestion associés au télétravail,
- la bonne identification des missions non éligibles au télétravail en situation normale,
- le jour de télétravail ne peut succéder à un autre jour télétravaillé.

Ce dossier a été présenté, pour avis, au comité technique.

Il sera également présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*
* *

Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et notamment l'article 133,

Vu la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles,

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

Vu l'avis du comité technique du 7 avril 2021,

Vu l'avis de la commission « affaires générales, personnel »,

Vu l'avis de la commission des finances,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

- Instaure le télétravail au sein de la collectivité à compter du 1^{er} septembre 2021 ;
- Approuve les conditions et les modalités de mise en œuvre telles que définies dans le règlement du télétravail et dans la charte ci-annexés ;
- Approuve l'instauration d'un forfait mensuel d'un montant de 15 € pour les agents télétravaillant ;

Pour : 17

Contre : 1

Abstentions : 12

Adopté à la majorité.

Le Président ,

Christian ASTRUC