

CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE

DE L'INTERCOM BERNAY TERRES DE NORMANDIE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION

L'an deux mille vingt, le 2 juillet, à 14 heures 30 minutes, le Conseil d'Administration du C.I.A.S., légalement convoqué, s'est réuni dans la salle des fêtes de Serquigny, Avenue Pierre Sémaré – 27470 Serquigny, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude ROUSSELIN.

Date de convocation : 25 juin 2020

Nombre de membres
En exercice : 21
Présents : 9
Votants : 9

Étaient présents : M. ROUSSELIN, M. ANTHIERENS, Mme ANTOMPIETRI, M. DELAMARE, M. GUÉNIER, Mme JORISSEN, M. MALARGÉ, M. MALHERBE, Mme VATINEL.

Étaient absents : M. ARNAUD, Mme BINET, Mme BLOTIERRE, M. DU MESNIL-ADELÉE, Mme ERARD, M. GRIHAULT, M. PALADE, M. PENVEN, M. PERDRIEL, Mme TERRASSE, Mme VAN DEN DRIESSCHE, Mme VANDERHOEVEN.

Pouvoirs : Aucun pouvoir communiqué

Secrétaire de séance : Monsieur ANTHIERENS

Au regard de l'article 10 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19, le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le tiers de ses membres en exercice est présent ou représenté.

Objet : Ressources humaines – Extension du télétravail

Une expérimentation du télétravail s'est déroulée du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2018 auprès de 2 agents de l'Intercom (DGS et DRH) et un agent du C.I.A.S. (directrice).

Après analyse des différents indicateurs et présentation en comité technique le 15 janvier 2019, il apparaît que les agents expérimentateurs sont entièrement satisfaits du télétravail tant sur le plan professionnel que personnel.

Cette expérimentation a débouché sur une première mise en place pour les membres du CODIR élargi et étendu ; les avantages du télétravail étant nombreux. Les agents peuvent plus facilement organiser leur activité puisqu'ils ne sont plus dépendants des temps de transport pour se rendre sur leur lieu de travail, gagnent en liberté et en indépendance. Le temps économisé sur les trajets peut être consacré au travail. Il est également à noter que l'empreinte carbone est ainsi réduite. Plus autonomes, les agents disent gagner en efficacité et en créativité.

Les agents estiment être plus efficaces et productifs en raison de leur isolement, ce qui permet de travailler sur des dossiers de fond au calme. Les compétences de chacun sont donc exploitées à leur maximum.

Les échanges de mails permettent de maintenir la communication avec les collègues et partenaires extérieurs tout en maîtrisant son organisation dans les tâches à réaliser.

Les journées de télétravail permettent la mutualisation des bureaux des agents en télétravail et donc une économie sur une éventuelle extension des locaux.

Une deuxième phase dans la mise en place du télétravail a été envisagée par le déploiement progressif à d'autres agents de l'Intercom et du C.I.A.S.

Le télétravail a également montré toute son efficacité pendant cette période de confinement et a ainsi permis la continuité des services

Il est donc proposé de déployer le télétravail à d'autres agents de la collectivité et du C.I.A.S. dans les conditions suivantes :

Article 1 – Détermination du personnel éligible au télétravail

Les agents éligibles à cette troisième phase de mise en place du télétravail est **le personnel des services ressources**.

Peuvent également pratiquer le télétravail, les agents présentant un cas particulier (soutien d'un membre de la famille nécessitant une présence, un handicap, temps de route important...). Leur dossier est étudié par Monsieur le Président, la/le directeur(trice) général(e) des Services, la Directrice du C.I.A.S. et la Directrice des Ressources Humaines.

Pourront également pratiquer le télétravail les agents chargés de mission et les chefs de service.

Les agents volontaires doivent en faire la demande par écrit à Monsieur le Président en stipulant le(s) jour(s) de télétravail souhaité, le lundi étant exclu en raison de la tenue des réunions de coordination ce jour.

Article 2 – Lieu d'exercice du télétravail

Les agents sont autorisés à exercer leurs activités en télétravail depuis leur domicile ou dans les lieux expressément autorisés par l'administration.

Il revient à l'agent d'informer son assurance multirisques habitation de l'exercice des fonctions en télétravail à son domicile.

Article 3 – Durée de l'autorisation

La durée de l'autorisation d'exercer le télétravail est d'un an, à raison de **un jour fixe par semaine et un jour dit flottant, pour tous les agents pratiquant déjà le télétravail ainsi que pour ceux désignés à l'article 1 ci-dessus**. Le jour flottant sera décidé par l'agent en accord avec son responsable hiérarchique selon les besoins du service. L'agent devra tenir un tableau répertoriant ces jours flottants et le transmettre à son responsable ou au service des ressources humaines chaque fois que la demande lui en sera faite.

Elle donne lieu à la signature d'un arrêté individuel autorisant l'agent à pratiquer le télétravail et en rappelant les conditions.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec la/le directeur(trice) général(e) des services, la directrice du C.I.A.S. et la directrice des ressources humaines, sur avis de ces derniers.

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 d'un 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. L'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit toujours être précédée d'un entretien et être motivée par écrit.

Article 4 - Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

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.

Depuis son domicile, le télétravailleur doit impérativement respecter la législation, les règlements relatifs à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'à la charte informatique de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et du C.I.A.S. de l'Intercom Bernay Terres de Normandie. Le télétravailleur s'engage à assurer la confidentialité des mots de passe et des informations qui lui sont confiés.

Article 5 - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

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

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur de ses collaborateurs et de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale.

Enfin, 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. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Toutefois, durant sa pause méridienne l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

Article 6 - 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

Une délégation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. L'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Le contrôle doit être légitimé par un motif et ne doit pas constituer une violation de la vie privée de l'agent. L'agent peut s'opposer par écrit à cette visite mais s'expose alors à ce que sa demande de télétravail soit remise en cause.

Article 7 - Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

La confiance de mise pour le personnel en télétravail n'exclut pas le contrôle par l'inscription des séquences de travail horaires ou infra-horaires devant être effectuée dans l'agenda Outlook qui est alors en mode « partagé » avec la Directrice Générale des Services/Directrice du C.I.A.S. et la Directrice des Ressources Humaines.

Article 8 - Modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

L'administration met à disposition de l'agent l'équipement nécessaire au télétravail qu'elle détermine en fonction des activités.

La liste du matériel confié à l'agent est annexée à son arrêté individuel. L'annexe doit être tenue à jour jusqu'au terme de l'autorisation où un inventaire sera effectué et le matériel rendu. L'inventaire se déroulera au plus tard dans les sept jours calendaires à compter de la date d'expiration de l'autorisation.

Les fournitures de bureau sont celles que l'administration met à disposition de l'agent.

L'administration assure la disponibilité de son réseau, permet l'accès à distance aux logiciels métiers ainsi qu'aux fichiers partagés.

La maintenance des applications informatiques et téléphoniques est à la charge de l'administration et s'effectue à distance. Dans le cas où une intervention technique serait nécessaire, elle sera réalisée au sein des locaux de l'administration.

Le télétravailleur s'engage à prendre soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation ainsi que les données qui y sont stockées. Il réserve l'usage des équipements mis à sa disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

En cas de panne, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition, l'agent informe sans délai son supérieur hiérarchique. En cas de vol de matériel, l'agent doit porter plainte.

Article 9 : Les modifications à l'organisation du télétravail

Lorsque la journée télétravaillée coïncide avec une journée non travaillée (un jour férié, une autorisation d'absence, une journée de formation, un congé maladie etc.), cette situation ne justifie pas le report de la journée de télétravail. De même, si l'agent est empêché d'exercer ses fonctions en télétravail, il peut les exercer sur son lieu d'affectation. Une modification ponctuelle à l'initiative de l'agent ne justifie pas plus le report du jour de télétravail remis en cause.

Il en est de même lorsque les nécessités de service, appréciées par le supérieur hiérarchique, requièrent que l'agent revienne pendant une journée normalement télétravaillée sur son lieu d'affectation.

En cas de panne ne pouvant être réparée via l'assistance à distance, l'agent informe son supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais. Ce dernier prendra les mesures appropriées pour la journée en cours. Il pourra être demandé à l'agent de rejoindre son lieu d'affectation le jour même, il y sera tenu jusqu'à ce que la panne cesse et que le matériel soit de nouveau opérationnel.

Ces aléas ponctuels ne remettent pas en cause et ne suspendent pas l'autorisation. Elles n'entraînent pas de modification de l'arrêté.

En cas de modification du planning des jours télétravaillés, sollicitée par l'agent : l'agent doit présenter une demande écrite auprès de son supérieur hiérarchique dans un délai de prévenance d'un mois et obtenir son accord.

Ces modifications définitives ne remettent pas en cause et ne suspendent pas l'autorisation.

Un arrêté modificatif sera pris afin de tenir compte de ces seuls changements d'organisation.

Aussi, vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions 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 son article 133 ;

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 ;

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 mises en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu la délibération 129/2018 de l'Intercom Bernay Terres de Normandie en date du 28 juin 2018 mettant en place l'expérimentation du télétravail ;

Vu la délibération D051/2018 du C.I.A.S. en date du 29 juin 2018 mettant en place l'expérimentation du télétravail ;

Vu la délibération n° 2019-07 de l'Intercom Bernay Terres de Normandie en date du 31 janvier 2019 sur le déploiement du télétravail ;

Vu la délibération n° D004/2019 DU C.I.A.S. en date du 5 mars 2019 sur le déploiement du télétravail aux directeurs et coordinateurs ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique commun au C.I.A.S. de l'Intercom Bernay Terres de Normandie et à l'Intercom Bernay Terres de Normandie du 30 juin 2020 ;

Considérant que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;

Considérant l'intérêt pour le C.I.A.S. de l'Intercom Bernay Terres de Normandie de proposer à ses agents d'exercer une partie de leurs activités à domicile afin qu'ils puissent mieux concilier vie professionnelle et vie privée du seul fait de la suppression des trajets domicile - travail ;

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

Considérant que l'employeur prend en charge les coûts découlant 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 ;

Après avoir ouï et délibéré, le conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

- ↳ De déployer le télétravail à raison de deux jours par semaine pour les agents déjà concernés et par extension pour les agents des services ressources au sein du C.I.A.S. de l'Intercom Bernay Terres de Normandie à compter du 1^{er} août 2020,
- ↳ De valider les critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus,
- ↳ De dire que les crédits nécessaires seront inscrits au budget de l'exercice 2020.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

027-200003770-20200702-20D033-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/07/2020

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus

Pour extrait certifié conforme,

Le Président,

Jean-Claude ROUSSELIN.

