

SYNDICAT MIXTE ADEVA PAYS VITRYAT

Séance du 15 décembre 2021

DE_2021_024

TELETRAVAIL ADEVA CHARTE ET MODALITÉS

Membres en exercice : 22

Date de la convocation: 08/12/2021

Présents : 14

L'an deux mille vingt-et-un et le quinze décembre à 9 h 30 l'assemblée régulièrement convoquée, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, à la salle SYNDICAT DU DER (Salle de réunion de l'Office du Tourisme du Lac du Der) sous la présidence de Monsieur Daniel FONTAINE

Votants: 13

Présents : Pascale CHEVALLOT, Christelle COLSON, Romain DESANLIS, Daniel FONTAINE, Jean-Pierre FORMET, Caroline ISSENHUTH, Sylvain LANFROY, Alain PAUPHILET, Jean-Louis ROYER, Pascal TRAMONTANA, Sylvian VALOTA

Pour: 13

Contre: 0

Présent(s) non votants : Pascal ERRE, François GSELL, Sébastien MIRGODIN

Abstentions: 0

Représentés: Eric CHAVEROU par Daniel FONTAINE, Marylène SIMONNET par Daniel FONTAINE

Excusés: Jean-Pierre BOUQUET, Olivier DELCOMBEL, Hugues GERARDIN, Claude GUICHON, Mickael JACQUEMIN, Olivier MALOU, Daniel STOLL

Absents: Michel BOULANT, Jean-Paul PAGEAU

Secrétaire de séance: Jean-Louis ROYER

Objet: TELETRAVAIL ADEVA CHARTE ET MODALITÉS - DE_2021_024

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

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'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.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois.

Par dérogation, les fonctions pourront être exercées sous la forme de télétravail plus de 3 jours par semaine dans

les cas suivants : RF
PREFECTURE DE CHALONS EN CHAMPAGNE

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 20/12/2021
051-200061083-20211215-DE_2021_024-DE

- 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.

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

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. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale met 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 par l'employeur.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité territoriale peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler.

Tout refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration peut faire l'objet d'une saisine de la CAP par le fonctionnaire ou de la CCP par l'agent contractuel.

Le comité syndical,

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, notamment l'article 133.

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° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

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 ;

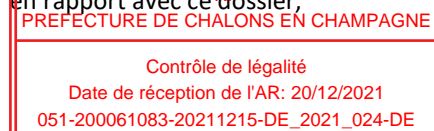
Considérant l'avis favorable de l'ensemble des salariés formulé le 13 Décembre 2021,

Considérant la nécessité d'encadrer les modalités du télétravail pour assurer un cadre équitable pour l'ensemble des salariés,

Propose :

- D'approuver la charte de Télétravail figurant en annexe précisant l'ensemble de modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du Syndicat,
- D'inscrire au budget les crédits correspondants,

~~D'autoriser le Président du Syndicat Mixte ADEVA Pays Vitryat à solliciter et signer toute demande de subvention en rapport avec ce dossier,~~



☞ Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité :

- la charte de Télétravail figurant en annexe précisant l'ensemble de modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du Syndicat,
- D'inscrire au budget les crédits correspondants,
- D'autoriser le Président du Syndicat Mixte ADEVA Pays Vitryat à solliciter et signer toute demande de subvention en rapport avec ce dossier.

Fait et délibéré à la (au) SYNDICAT DU DER
(Salle de réunion de l'Office du Tourisme du Lac du Der)
Le 15 décembre 2021
Au registre sont les signatures

Pour copie conforme

Le Président,
Daniel FONTAINE



Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le ___ / ___ / 20___ et publié ou notifié le ___ / ___ / 20___
--

