

VILLE DE MONTBARD
B.P. 90
21506 MONTBARD CEDEX
Tél. 03.80.92.01.34

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS**
CONSEIL MUNICIPAL
JEUDI 12 DÉCEMBRE 2024

Le Conseil Municipal de la Commune de Montbard, dûment convoqué le 6 décembre par le Maire, Laurence PORTE, s'est réuni le 12 décembre 2024 en salle du Conseil à l'Hôtel-de-Ville.

Présents : Laurence PORTE, Aurélio RIBEIRO, Danielle MATHIOT, Abdaka SIRAT, Maryse NADALIN, Valérie MONTAGNE, Marc GALZENATI, Sandra VAUTRAIN, Bernard NICOLAS, Brigitte FOGLIA, Béatrice QUILLOUX, Francisca BARREIRA, Mireille POIRROTTE, Thierry MOUGEOT, Béatrice PARISOT, Joël GRAPIN, Céline AUBLIN, Patricia PARISSÉ, Sylvie GOYARD, Ahmed KELATI.

Excusés ayant donné pouvoir : Martial VINCENT à Laurence PORTE, Dominique ALAINE à Danielle MATHIOT, Jordan LE CARO à Maryse NADALIN, Fabien DEBENATH à Aurélio RIBEIRO, Jean-Pierre RIFLER à Marc GALZENATI

Absent excusé : Bernard NICOLAS (ayant quitté la séance à 20h)

Absents : Aurore LAPLANCHE, Magalie RAEVENS, Bruno DIANO, Maryline DECOURSIERE

2024.108 – Mise en place du télétravail

Rapporteur : Aurélio RIBEIRO

Considérant l'exposé suivant :

[L'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#) précise que le télétravail repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance.

- **Le volontariat** : l'agent doit effectuer une demande écrite auprès de son employeur dans laquelle il précise les modalités et les lieux de télétravail souhaités (domicile, tiers-lieux, espaces de coworking)
- L'agent doit **être présent sur site à minima deux jours par semaine** et peut bénéficier d'un quota hebdomadaire de 3 jours de télétravail (sous réserve de la nécessité de service et que ses missions puissent être réalisées en télétravail)
- Le télétravail implique l'usage des **technologies de l'information et de la communication**.

C'est dans ce cadre que la Collectivité étudie la possibilité de mettre en place le télétravail, afin de répondre notamment aux attentes et contraintes de certains agents dans une démarche de bien-être au travail.

Pour ce faire, il convient de réaliser une étude, dont différents « sondages » en interne, afin :

- de déterminer quels agents exercent des fonctions éligibles à ce mode d'exercice de leur activité,
- de définir des critères clairs,
- de rédiger une charte du télétravail.

L'analyse de cette mise en place n'a pas pu aboutir en raison d'évènements imprévus.

C'est pourquoi, sur la base des éléments déjà connus, il est proposé de valider la mise en place d'une phase test. Il s'agit de valider et d'encadrer officiellement le travail à distance déjà réalisé par certains responsables ou agents exerçant des missions particulières.

Cette phase permettra de tester l'organisation, d'identifier les avantages et les inconvénients pour le bon fonctionnement des services, de déterminer les ajustements techniques informatiques nécessaires.

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 ;
- 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 ;
- le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment son article 37-1-III ;
- le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 20 ;
- 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,
- la délibération en date du 13/12/2021 relative au temps de travail dans la collectivité,
- la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,
- l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021.

Précisant que :

- les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation, ils restent soumis notamment aux règles prévues par le code général de la fonction publique,
- le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé et donnera lieu à aucune indemnité financière durant cette phase test réalisée exclusivement sur la base du volontariat des agents éligibles et après avis favorable de la Collectivité.
- l'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités souhaitées de télétravail (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, lieu d'exercice des fonctions en télétravail)
- que l'agent souhaitant exercer le télétravail à son domicile ou dans un autre lieu privé devra joindre à sa demande :
 - une attestation sur l'honneur de conformité des installations aux spécifications techniques,
 - une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail,
 - une attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie,
 - un justificatif attestant qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.
- l'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.
- L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.
- il ne peut être demandé à l'agent de dépasser ses heures de travail, sauf dans le cadre de la réalisation d'heures complémentaires et/ou supplémentaires, à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale.
- durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
- l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Dans le cas contraire, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.
- l'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.
- l'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.
- 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.

Le Conseil Municipal

Après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents ou représentés,

- **instaure** le télétravail en phase test durant l'année civile 2025
- **retient** pour cette phase test, uniquement les agents qui remplissent les critères suivants :
 - agents volontaires déjà équipés d'un ordinateur portable professionnel dotés des logiciels nécessaires à l'exercice de leur activité, d'un téléphone portable professionnel, le cas échéant, et déjà mis à disposition par la Collectivité, ainsi que d'un accès à la messagerie professionnelle,
 - agents en situation particulière, à savoir les proches aidants, d'un enfant malade notamment (*la loi 2023-622 du 19 juillet 2023*).
- **applique** les critères d'éligibilité suivants :
 - avis favorable préalable du responsable hiérarchique attestant que les fonctions exercées peuvent l'être en télétravail,
 - avis favorable de la Direction Générale des Services,
 - justifier que sa résidence principale est située à 15 km minimum de Montbard,
- **fixe** le nombre de jours maximum de télétravail par semaine à : deux jours.