



Canton de
Bordères/Echez

Commune d'IBOS

EXTRAIT
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

PREFECTURE DES
HAUTES-PYRENEES

22 DEC. 2021

ARRIVEE

Séance du 20 décembre 2021 à 18h

2021/104

Présents : Denis FEGNE, Gisèle VINCENT, Philippe SOULE-PERE, Jean TRILLE, Bruno CAZERES, Michel DUHAMEL, Stéphanie MARQUEZ, Alexandre ARRIZABALAGA, Jean-Christophe MADELAINE, Sébastien ABADIE, Sandrine TREBUCQ, Dominique GAYE, Serge ALMENDRO, Jean-Baptiste MARTINEZ. Arrivée au point relatif au télétravail : Régine TOSON, Bernard JOUCLA

Absents : Noémie DEUTSCH (procuration à Michel DUHAMEL), Hélène FRANCES (procuration à Sandrine TREBUCQ), Ingrid BOUTARFA (procuration à Serge ALMENDRO), Juliette SALANNE (procuration à Serge ALMENDRO), Laetitia CAZABAN (procuration à Jean-Christophe MADELAINE), Bernard LHOSSEIN (procuration à Denis FEGNE), Caroline ECORCHON

Elue secrétaire de séance : Stéphanie MARQUEZ

Nombre de conseillers en exercice : 23

Date de la convocation : 15 décembre 2021

INDEMNISATION DU TELETRAVAIL

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 statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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° 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 l'accord du 13 juillet 2021 sur la mise en œuvre du télétravail dans les trois versants de la fonction publique ;

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 ;

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, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

M le Maire, rappelle 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 ;

M le Maire, précise que le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation et qu'il s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires ;

La détermination des activités éligibles au télétravail : Filière administrative → Cadre d'emplois des adjoints administratifs et des rédacteurs

Les locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail : le télétravail aura lieu exclusivement au domicile des agents.

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 des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné 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. 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, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

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 : les membres du comité 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. Celui-ci fixe l'étendue ainsi que la composition de la délégation chargée de la visite.

Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service. La délégation comprend au moins un représentant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et au moins un représentant du personnel.

Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent mentionné à l'article 5 (inspecteur santé et sécurité) et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale. La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Les missions accomplies en application du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

(Article 40 du 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).

Modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail : l'employeur met à la disposition des agents en télétravail les outils de travail suivants :

- Ordinateur portable et téléphone ;
- Accès à la messagerie professionnelle ;
- Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;
- Le cas échéant, formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

Une indemnité de télétravail, prévue au décret n°2021-1123 du 26 août 2021 sera versée : le montant du forfait télétravail est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail : la durée de l'autorisation est d'un an maximum.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de 3 mois maximum. Cette période doit être adaptée à la durée de l'autorisation (1 an d'autorisation = 3 mois de période d'adaptation).

Quotités autorisées : la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail sera de 1 jour par semaine par agent et un seul agent en télétravail par jour ouvré (4 agents concernés).

Dérogation : à la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour 6 mois maximum aux quotités susvisées. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Bilan annuel : le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Date d'effet : les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 01/01/2022

Crédits budgétaires : les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Suite à l'avis favorable du 14.12.21 du comité technique du Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées

Ainsi informé et après en avoir délibéré le Conseil Municipal, à l'unanimité, d'autoriser la pratique du télétravail dans les conditions citées ci-dessus.

L'assemblée délibérante

Extrait certifié conforme et exécutoire :

Compte tenu de la transmission

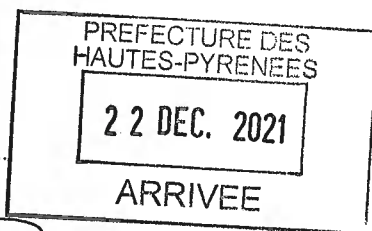
en Préfecture le..... 22 DEC. 2021

de la publication le..... 22 DEC. 2021

IBOS, le..... 22 DEC. 2021

Le Maire,

Denis FEGNE



Le Maire,

Denis FEGNE

