

Délibération n° DE-0034-2021

Objet : Modalités de recours au télétravail

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, autorise l'exercice des fonctions des agents publics en télétravail (agents publics relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires).

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a précisé la réglementation dans la fonction publique territoriale.

Le télétravail est défini de façon réglementaire et désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui peuvent 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.

Il est basé sur le volontariat et peut s'effectuer de manière régulière et/ou ponctuelle.

Par délibération n° DE-0030-2019 du 19 juin 2019, le Centre de Gestion a expérimenté le télétravail du 1er octobre 2019 au 31 décembre 2020. Cette phase d'expérimentation, qui a permis de tester le fonctionnement des processus de travail, l'accompagnement des managers et des télétravailleurs au quotidien, a concerné au maximum 20 agents. Les Responsables de secteur et de services de l'établissement avaient été, par ailleurs consultés, pour définir les tâches éligibles au télétravail.

La crise sanitaire a contraint l'établissement à généraliser cette forme d'organisation du travail.

Elle a révélé des conséquences diverses à prendre en compte sur les situations de travail des agents ainsi que des expériences positives à capitaliser et à enrichir.

Un bilan global du télétravail au sein de l'établissement a été effectué par le service des ressources humaines.

Ce bilan a notamment été effectué en tenant compte des réponses des agents formulées lors de trois questionnaires qui leur ont été adressés.

95 % des agents interrogés ont estimé avoir une vision positive du télétravail ; 88% des agents interrogés ont répondu être très satisfaits voire satisfaits de l'information dispensée par le Centre de Gestion et mise à disposition sur le télétravail ; 100% des interrogés ont pensé que le télétravail a modernisé l'organisation de l'établissement (méthodes de travail, outils, qualité de production, innovation de service) ; près de 67 % des agents ont demandé le télétravail pour s'accorder des temps de concentration sur des dossiers compliqués, près de 59 %, pour réduire leurs temps de transport et près de 42 % pour réduire leur stress, la fatigue et pour une meilleure qualité de vie.

La pérennisation du télétravail apparaît comme un moyen d'optimiser les espaces de travail, de continuer à développer une nouvelle dynamique de travail, d'améliorer l'efficacité de travail de l'ensemble des services, de pouvoir s'appuyer sur l'autonomie des agents (tout en restant vigilant à conserver une dynamique d'équipe) et de réduire l'absentéisme en favorisant le maintien ou le retour à l'emploi.

C'est pourquoi il est proposé au Conseil d'administration de s'engager dans cette voie pour l'organisation et le fonctionnement des services.

Cette pérennisation du télétravail est proposée en s'attachant à :

- éviter une perte de cohésion d'équipe ;
- veiller à la continuité et à l'organisation du travail au niveau du Centre de Gestion dans son ensemble pour chaque service ;
- garantir la réalisation et la qualité de la production (mise en place d'outils et rôle primordial du manager de proximité) ;
- éviter l'isolement des télétravailleurs ;
- respecter le droit à la déconnexion ;
- respecter les règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- respecter les règles en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé.

Le groupe de dialogue interne permanent de l'établissement, auquel participent des agents et des managers, a émis des propositions dont la très grande majorité a été retenue.

Consulté préalablement, le Comité technique a émis un avis favorable sur ce projet dans sa séance du 15 juin 2021.

Il est proposé au Conseil d'administration d'adopter les dispositions telles que présentées au Comité technique et exposées dans le document annexé à la présente délibération.

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

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 ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ;

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

DÉCIDE

- la généralisation et la pérennisation du télétravail dans les services du Centre de Gestion à compter du 1^{er} septembre 2021 selon les modalités exposées dans l'annexe ci-jointe.

PRÉCISE

- que le règlement intérieur de l'établissement sera adapté en conséquence.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 23/06/2021

Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et de sa publication.



Fait à BORDEAUX, le 23 juin 2021.

Le Président,



Roger RECORS
Maire-adjoint de CESTAS

RÉCEPTIONNÉE PAR LE REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT LE : **23 JUIN 2021**

PUBLIÉE LE : **23 JUIN 2021**