

## **Extrait du Registre des Délibérations**

### **DU CONSEIL MUNICIPAL**

#### **Séance du mercredi 1<sup>er</sup> décembre 2021 à 18 heures**

Le Conseil Municipal, convoqué par courrier en date du 25 novembre 2021, s'est réuni, salle Laïta, Espace Benoîte Groult, Avenue du Coat-Kaër, sous la présidence de M. Michaël QUERNEZ, Maire.

Etaients présents :

Danièle Kha, Patrick Tanguy, Danièle Brochu, Marie-Madeleine Bergot, Gérard Jambou, Eric Alagon, Nadine Constantino, Stéphanie Mingant, Manuel Pottier, Isabelle Baltus, Yves Schryve, Morgane Côme, Emilie Cerisay, , Frédérique Dieter-Pustoc'h, Jean-Pierre Moing, Yvette Metzger, Ronan Gouerec, Isabelle Le Douaron, Arnaud Le Penneec, Pierre Guillon, Noëlle Brunerie, Eric Saintilan, Sonia Monfort, Michel Tobie, Bruno Goenvic, Serge Nilly, Alain Kerhervé.

Pouvoirs :

Michel Forget a donné pouvoir à Gérard Jambou  
Pascale Douineau a donné pouvoir à Danièle Kha  
David Le Doussal a donné pouvoir à Eric Alagon  
Nadine Constantino a donné pouvoir à Marie-Madeleine Bergot à partir de 20h45  
Christophe Couic a donné pouvoir à Stéphanie Mingant  
Ronan Gouerec a donné pouvoir à Isabelle Le Douaron jusqu'à 19 h 00  
Sylvana Macis a donné pouvoir à Patrick Tanguy

Nombre de conseillers présents ou représentés : 33

Secrétaire de séance : Pierre Guillon

### **33. INSTAURATION DU TELETRAVAIL AU SEIN DES SERVICES DE LA VILLE DE QUIMPERLE AU 01/01/2022**

#### Exposé :

Le télétravail, instauré par l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dans la Fonction Publique, se définit comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci* ».

Le télétravail répond à plusieurs finalités recherchées par la Collectivité :

- Participer à une meilleure qualité de vie au travail et une réduction des risques psycho-sociaux en favorisant une prise de recul et un temps de réflexion sur les postes de direction et de responsabilité de service
- Participer à une démarche de développement durable : limitation des trajets domicile-travail et des risques d'accident de trajet, réduction des gaz à effet de serre...
- Permettre dans certaines situations une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle, favorisant un maintien dans l'emploi (raison de santé, reprise après un arrêt de travail sans temps partiel thérapeutique...)
- Adapter le fonctionnement des services lors de situations exceptionnelles ou périodes de crise afin de permettre la continuité des services.

Sont éligibles au télétravail toutes les activités pouvant être exercées à distance et nécessitant réflexion, analyse, conception et rédaction (rapport, bilan, notes, comptes-rendus...)

Ne sont pas télétravaillables les fonctions suivantes :

- Les fonctions dont la nature, les outils ou dossiers/documents de travail ne sont pas transposables au domicile
- Les fonctions d'accueil physique et téléphonique
- Les fonctions d'animation
- Les fonctions de coordination et d'encadrement d'équipes de proximité (= organisation des chantiers, démarrage de la journée par le passage de consignes, organisation, coordination et suivi du travail des agents du service...)

#### **Les modalités du télétravail**

Le télétravail peut s'exercer à domicile ou en télécentre : la convention tripartite précisera le lieu où l'agent exercera ses fonctions en télétravail.

La modalité d'attribution de jours de télétravail (jour fixe ou jour flottant) est laissée à l'appréciation de la direction du pôle dans le cadre posé ci-dessous :

Les agent.e.s admis à télétravailler pourront le faire dans la limite d'1 jour par semaine.

Les agent.e.s devront être présent.e.s 3 jours au minimum par semaine :

- Télétravail impossible pour les agent.e.s à temps partiel inférieur à 80%.
- Si la semaine comprend plusieurs jours de formation, le télétravail doit être suspendu pour permettre de respecter l'obligation de présence de 3 jours.

Par dérogation :

- Il sera admis des situations de télétravail exceptionnelles qui seront liées à des épisodes de crises perturbant l'accès au service ou au travail sur site (conditions climatiques exceptionnelles, crise sanitaire, événements majeurs...).
- Il pourra également être dérogé de manière temporaire et motivée à la règle imposant un maximum de jours de télétravail sur 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.

### **La procédure de demande :**

Toute demande de télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite adressée au Maire sur la base d'un formulaire édité par le service RH.

Cette demande est instruite par le responsable de service et le directeur.trice de pôle, en lien avec la direction générale et la direction des ressources humaines.

Le ou la responsable hiérarchique apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des missions exercées, l'intérêt et l'organisation interne du service, ainsi que l'autonomie de l'agent.e dans l'exercice de ses missions.

L'employeur met à la disposition de chaque télétravailleur un ordinateur portable et un téléphone portable et en assure la maintenance et l'assurance au titre des dommages aux biens.

### **La prise en charge des frais :**

A domicile, le télétravailleur utilisera sa connexion internet personnelle. Les frais d'abonnement de téléphone fixe, ni les frais de connexion à Internet ne sont pris en charge par la commune et le CCAS de Quimperlé.

Les frais locatifs d'habitation, les frais éventuels d'aménagement et de mobilier ainsi que les frais d'assurance du domicile sont supportés par le télétravailleur.

Néanmoins, un décret du 26 août 2021 crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans les trois versants de la fonction publique à partir du 1er septembre 2021.

Cette indemnité est obligatoire dans la FPE et la FPH. S'agissant des collectivités territoriales, le versement est soumis à délibération.

Le montant du forfait est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Il est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente.

Le Comité technique a émis un avis favorable le 19 octobre 2021.

### Proposition :

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'instaurer le télétravail au sein des services de la Ville de Quimperlé au 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans les conditions exposées dans la charte du télétravail annexée à la présente délibération
- de fixer l'indemnité forfaitaire de télétravail à 2.5€ par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220€ par an.
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer les conventions tripartites de télétravail dont le modèle est joint à la présente délibération.

*Avis favorable de la commission Ressources Humaines du 19 novembre 2021*

*P.J. : charte du télétravail*

**Décision : Adoptée à l'unanimité.**

**Le MAIRE,  
Michaël QUERNEZ**

