

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
DE HANAU-LA PETITE PIERRE

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 28 octobre 2021

Nombre de conseillers : 60 Conseillers présents : titulaires : 45 + 11 Pouvoirs
suppléants : 2

Secrétaire de séance : M. B. SCHAFF

Sous la présidence de : M. P. MICHEL

PRESENTS : M. H. WILLEM - Suppléant -, Mme L. JOST-LIENHARD, M. P. MICHEL, Mme D. HAMM, M. S. FATH, Mme L. MEHL, MM. M. MEYER, B. SCHAFF, D. ETTER, Mme C. KISTER, MM. M. GANGLOFF, E. WAGNER, D. FOLLENIUS, G. REUTENAUER, H. DOEPPEN, Mmes E. BECK, C. MUNSCH, MM. J.-M. KRENER, S. FERTIG, L. STEINMETZ, G. HALTER, C. WINDSTEIN, Y. KLEIN, F. GERBER, A. DANNER, R. SCHMITT, D. BURRUS, J.M. HOERTH Mme C. DURRMEYER-ROESS, MM. R. MULLER, C. FAUTH, D. HOLZSCHERER, S. LEICHTWEIS, F. MATZ- Suppléant -, B. KRIEGER, M. KRAPPENBAUER, Mme F. BOURJAT, MM. J.C. BERRON, R. LETSCHER, R. KOENIG, Y. RUDIO, C. EICHWALD, G. SAND, Mme V. RUCH, M. C. DORSCHNER, Mme C. DOERFLINGER, M. J.M. REICHHART.

EXCUSES : M. T. SPACH, Mme A. CHABERT - Pouvoir à Mme D. HAMM -, MM. F. STAATH - Pouvoir à M. S. FATH -, F. ENSMINGER - Pouvoir à Mme C. KISTER -, J.-M. FISCHBACH - Pouvoir à M. J.-M. KRENER -, Mmes S. FISCHBACH - Pouvoir à Mme C. MUNSCH -, E. SCHLEWITZ - Pouvoir à Mme E. BECK -, A. LEIPP - Pouvoir à M. D. BURRUS -, MM. H. STEGNER - Pouvoir à Mme C. DURRMEYER-ROESS -, T. SCHINI, F. DE FIGUEIREDO, P. HERRMANN - Pouvoir à M. D. ETTER -, J.L. RINIE, A. SPAEDIG - Pouvoir à M. F. GERBER -, Mme D. SCHMITT-MERX - Pouvoir à M. C. DORSCHNER -.

Délibération n°6 : Modalités de mise en œuvre du télétravail à la Communauté de Communes

Rapporteur : M. P. MICHEL

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,

Vu le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail,

Vu l'avis favorable du Bureau en date du 1^{er} septembre 2021,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique Commun en date du 6 octobre 2021,

Considérant ce qui suit :

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 et/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 :

- 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, 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 Conseil, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité

*** de FIXER** les modalités de mise en œuvre du Télétravail à la Communauté de Communes de Hanau-La Petite Pierre figurant en annexe de la présente délibération ;

*** de PRÉCISER**

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- que les crédits nécessaires à l'équipement informatique des nouveaux agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail sont inscrits chaque année au budget ;

*** d'AUTORISER** le Président à effectuer toutes les démarches et à signer tous les documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Certifié exécutoire

Pour extrait conforme,
Le Président