

UNIVALOM

Siège :
3269 Route de Grasse
06600 – ANTIBES
Tél. 04.93.65.48.07

**SYNDICAT MIXTE POUR LA VALORISATION DES
DECHETS MENAGERS**

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

SEANCE DU 6 AVRIL 2023

Délibération 2023-08

OBJET : Adoption de la charte de télétravail d'UNIVALOM

Le 6 avril 2023 à 10h15, le Conseil syndical dûment convoqué, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, après convocation légale.

Nombre de membres du Conseil Syndical
Légal : 40
Désignés : 29
(dont 11 délégués avec voix double soit un total de 40 voix)
Présents :
Visio : :
Votants :
Procuration.....
Date de la convocation : 31 mars 2023

Membres titulaires :

Jean LEONETTI, Joseph CESARO, Jean-Pierre DERMIT, Caroline JOUSSEMET, Emmanuel DELMOTTE, Marion MUSSO, Georges VAZIA, délégués avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis ; Marie ANASSE, Khéra BADAoui, Anne-Marie BOUSQUET, Philippe DELEAN, Gilbert HUGUES, Hassan EL JAZOULI, François WYSZKOWSKI, délégués de la Commission syndicale ; Christophe FONCK, Françoise THOMEL, Xavier WIIK, délégués de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis ; Bernard ALENDA, Christophe ULIVIERI, Patrick PEIRETTI, délégués avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins ; Denise LAURENT, Françoise BRUNETEAUX, Marc OCCELLI délégués de la Commission syndicale ; Emmanuel BLANC, délégué de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins ; Roland RAIBAUDI, délégué avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse ; Marie-Louise GOURDON, déléguée de la Commission syndicale ; Jean-Marc DELIA, délégué de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse ; Arnaud PRIGENT, Pierre CORPORANDY délégués de la Communauté de Communes des Alpes d'Azur

Membres suppléants :

Procurations :

Membres excusés :

Mme/M.....est désigné en qualité de secrétaire.

Le Rapporteur expose à l'Assemblée :

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 de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail visé par les présentes dispositions est le télétravail exercé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou tout autre lieu à usage professionnel.

Le télétravail peut en outre constituer une modalité d'organisation du travail dérogatoire, ponctuelle et alternative, validée par l'autorité territoriale, lorsqu'une situation exceptionnelle perturbe l'accès au service ou le travail sur site.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du travail, articles L. 1222-9 à 11,

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, permettant la mise en place du télétravail au sein de la Fonction Publique Territoriale,

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° 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 le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics,

Vu l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en date du 13 juillet 2021,

Vu l'avis du Comité Social Technique et du Comité Social Économique en date du 17 mars 2023,

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 le syndicat met à disposition un ordinateur portable et les outils de communication numérique, et prend en charge la maintenance de ceux-ci.

Monsieur le Président expose que le processus de transformation numérique bouleverse les modes de vie et modifie progressivement les processus de production, de collaboration et de management au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements. En parallèle, les organisations publiques sont confrontées à de nouveaux enjeux liés à la qualité de vie au travail et aux exigences économiques et environnementales.

Le télétravail s'inscrit dans ces dynamiques par la recherche de :

- l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents en trouvant une meilleure articulation entre la vie privée et professionnelle et en réduisant la fatigue et le stress liés au transport, ainsi que les risques d'accident de trajet,
- la modernisation de l'administration en promouvant un management centré sur l'autonomie, la responsabilité, la confiance et l'efficacité,
- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la protection de l'environnement par la limitation des déplacements et la réduction de l'émission des gaz à effets de serre.

Le télétravail est fondé sur le principe du **volontariat**.

Les bénéficiaires :

Sont éligibles au télétravail les agents de droit public et les agents de droit privé du Syndicat.

Activités éligibles :

Conformément à la charte annexée, en fonction des nécessités de service, le télétravail est ouvert aux activités suivantes (liste non exhaustive) :

- Gestion, étude de dossiers,
- Rédaction de rapports,
- Saisie informatique sur logiciels professionnels (CIRIL...).

Ne sont pas éligibles les activités :

- qui exigent une présence physique effective dans les locaux/sites du syndicat, notamment en raison des équipements matériels, de l'accès aux applications métiers nécessaires à l'exercice de l'activité, de la manipulation de matériel, ou le traitement de données confidentielles dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux du syndicat ou d'un contact avec le public ou des correspondants internes ou externes ;
- se déroulant par nature sur le terrain, notamment l'accueil des usagers en déchèteries, la maintenance et l'exploitation des équipements et bâtiments, les missions liées aux livraisons, suivi de collecte, sensibilisation, ateliers ... ;
- qui exigent un travail d'équipe régulier.

Durée et quotité de travail :

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

- pour le télétravail régulier, elle est accordée pour une durée de un an maximum, renouvelable
- pour le télétravail ponctuel, elle est accordée pour la durée de l'événement justifiant le recours au télétravail ponctuel

L'autorisation de télétravail est soumise au principe de réversibilité. Elle peut prendre fin, à tout moment et par écrit, à l'initiative de la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 1 jour par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 4 jours par semaine.

Règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données :

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

Seul l'agent visé par l'acte individuel autorisant le télétravail peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Le télétravailleur s'engage donc à respecter les règles et usages en vigueur dans la collectivité, en particulier les règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers, et, le cas échéant la Charte informatique.

Également, il s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

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 usagers, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Les modalités pratiques et la durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités d'organisation souhaitée.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le service des Ressources Humaines apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail.

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile ou dans un autre lieu privé, l'agent en télétravail :

- fournit un certificat de conformité justifiant la conformité des installations et des locaux et notamment des règles de sécurité électrique ;
- fournit 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 au lieu défini dans l'acte individuel ;
- atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Ce texte a reçu un avis favorable à l'unanimité des membres présents de la part des instances représentatives du personnel (Comité Social Territorial et Comité Social Économique) lors de leurs réunions du 17 mars 2023.

Il est donc proposé au Comité syndical :

- **D'ADOPTER** le règlement de fonctionnement du télétravail d'UNIVALOM annexé à la délibération,
- **D'INSTAURER** la mise en œuvre du télétravail au sein des services,
- **D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants.