



Rapporteur : Mme ROUX

49389

Commission n°4

40 - Ressources humaines

Evolution du règlement sur le télétravail au sein du Département d'Ille-et-Vilaine

Le jeudi 20 juin 2024 à 09h30, les membres du Conseil départemental, régulièrement convoqués par M. CHENUT, Président, se sont réunis dans les locaux de l'Assemblée départementale, sous sa présidence.

Au moment du vote de la présente délibération,

Etaient présents : Mme BIARD, Mme BILLARD, M. BOHANNE, Mme BOUTON, Mme BRUN, M. CHENUT, Mme COURTEILLE, Mme COURTIGNÉ, M. DELAUNAY, M. DÉNÈS, Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ, Mme FÉRET, M. GUÉRET, Mme GUIBLIN, M. GUIDONI, M. HERVÉ, M. HOUILLOT, Mme KOMOKOLINAKOAFIO, M. LAPAUSE, M. LE GUENNEC, Mme LEMONNE, M. LEPRETRE, Mme MAINGUET-GRALL, M. MARCHAND, M. MARTIN, M. MARTINS, Mme MERCIER, Mme MESTRIES, M. MORAZIN, Mme MOTEL, M. PERRIN, Mme QUILAN, Mme ROGER-MOIGNEU, Mme ROUSSET, Mme ROUX, Mme SALIOT, M. SALMON, M. SOHIER, M. SOULABAILLE, Mme TOUTANT

Absents et pouvoirs :

Mme ABADIE (pouvoir donné à M. LAPAUSE), M. BOURGEOUX (pouvoir donné à Mme TOUTANT), M. COULOMBEL (pas de pouvoir donné), M. DE GOUVION SAINT-CYR (pas de pouvoir donné), Mme FAILLÉ (pouvoir donné à M. BOHANNE), Mme LARUE (pouvoir donné à Mme KOMOKOLINAKOAFIO), Mme LE FRÈNE (pouvoir donné à M. MARCHAND), M. LE MOAL (pouvoir donné à M. DELAUNAY), M. LENFANT (pouvoir donné à Mme LEMONNE), Mme MORICE (pouvoir donné à M. LEPRETRE), M. PAUTREL (pouvoir donné à Mme BIARD), M. PICHOT (pouvoir donné à M. MARTINS), Mme ROCHE (pouvoir donné à M. SALMON), M. SORIEUX (pouvoir donné à Mme FÉRET)

Après épuisement de l'ordre du jour, la séance a été levée à 17h38.

Le Conseil départemental

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L. 3211-1 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L. 430-1 ;

Vu la délibération du Conseil départemental du 21 juin 2019 relative au déploiement du télétravail au sein du Département d'Ille-et-Vilaine ;

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 la délibération de la Commission permanente du 16 novembre 2020 relative à l'évolution du règlement du télétravail « en période normale » au sein des services départementaux ;

Vu le règlement du télétravail au Département d'Ille-et-Vilaine adopté le 21 juin 2019 et entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020 ;

Vu l'avis du conseil social territorial en date du 4 juin 2024 ;

Exposé :

Le 1^{er} janvier 2020, après une phase d'expérimentation, le Département d'Ille-et-Vilaine a généralisé le télétravail au sein des services de la collectivité.

Lors de ce déploiement, près du tiers du personnel, hors assistant.es familiaux.ales, s'est saisi du dispositif en optant soit pour le télétravail ponctuel soit pour le télétravail régulier. Cette généralisation a facilité la mise en place du télétravail exceptionnel lors de la crise sanitaire liée à la Covid.

Le recours massif à ce mode de travail pendant la période de crise sanitaire a ouvert la voie à une première évolution du règlement du télétravail à compter du 1^{er} janvier 2021.

Après une mise en œuvre de plus de trois ans, le Département a souhaité réinterroger les effets du télétravail dans leur globalité afin d'envisager une nouvelle évolution du règlement du télétravail, en prenant notamment en compte la relation aux usagers, le fonctionnement des collectifs de travail, la conciliation vie professionnelle - vie personnelle, les questions relatives à l'égalité femmes - hommes ou encore le droit à la déconnexion. Dans ce cadre, une nouvelle évolution du règlement du télétravail est proposée.

Cette volonté d'ouverture se veut une réponse du Département pour s'adapter aux modes de vie actuels et aller dans le sens de la transition écologique, tout en maintenant le même niveau d'exigence sur la qualité du service rendu à l'utilisateur et le bon fonctionnement des services et des équipes.

Il est important de rappeler que le dispositif de télétravail, qui vise à offrir des modalités d'organisation du travail facilitantes, doit nécessairement s'accorder avec les nécessités de service via l'autorisation du responsable. Il s'agit d'une faculté qui peut être ponctuellement annulée au regard de l'activité d'un.e agent.e ou d'un service, ou refusée. Ainsi un.e agent.e éligible au télétravail n'est pas pour autant assuré.e de pouvoir télétravailler.

Ces évolutions doivent s'accorder avec le principe suivant inscrit dans le règlement du télétravail et réaffirmé par la collectivité : « *tous aménagements confondus, un.e agent.e ne peut être absent.e physiquement plus de 2 jours par semaine (à l'exception d'un mi-temps) via l'articulation « cycle de travail », « temps partiel » et « télétravail ». Les congés n'entrent pas dans ce décompte sauf s'ils sont posés de manière régulière sur l'ensemble de l'année considérée.* »

De la même façon, le principe de raisonner en métiers télétravaillables, ainsi que le décompte forfaitaire du temps de travail au cours d'une journée de télétravail sont également maintenus.

Les modifications apportées à l'actuel règlement du télétravail portent sur les points suivants :

I. ANCIENNETE SUR LE POSTE AVANT TOUTE DEMANDE DE TELETRAVAIL

L'importance de la découverte de l'environnement professionnel lors d'une mobilité est réaffirmée en maintenant un délai d'ancienneté avant toute demande de télétravail. Toutefois, la collectivité vient assouplir le dispositif en proposant des délais variables selon la typologie de mobilité, à savoir :

- 1 mois d'ancienneté (au lieu de 3 mois) sur son poste lors d'une mobilité interne ;
- de 1 à 3 mois d'ancienneté (au lieu de 3 mois jusqu'à présent) sur son poste pour les mobilités externes, avec une possibilité pour l'encadrant.e d'autoriser progressivement le nombre de jours de télétravail lors du deuxième et troisième mois.

II. EVOLUTION DE LA LISTE DES METIERS NON ELIGIBLES

La collectivité a tenu compte des évolutions des métiers et des pratiques et actualisé sa liste des métiers non éligibles au télétravail (liste actualisée en annexe 1). Les métiers suivants pourront désormais être éligibles au forfait 3 (détail des forfaits dans la partie III) :

- Les chefs d'équipe des espaces naturels sensibles, les chefs d'équipe routes en agence, les responsables de travaux au service travaux, les responsables d'équipe mobile atelier et travaux, les chargé.es d'accueil (pour celles et ceux qui ne réalisent pas à 100% de l'accueil), les agents logistiques ayant des missions de coordination (direction des moyens généraux), les référents moyens généraux en agence et les auxiliaires de puériculture (liste figurant en annexe 2)
- La liste des métiers inéligibles a également été actualisée pour rectifier des libellés erronés tels que la référence au parc départemental ou tenir compte des évolutions d'organisation de la collectivité (la création du groupement maintenance logistique mutualisé sur le site du Hil à Noyal Châtillon-sur-Seiche).

III. LA MISE EN PLACE DE FORFAITS MENSUELS

La distinction entre télétravail ponctuel et télétravail régulier, avec jours fixes, est abandonnée au profit de la mise en place de forfaits mensuels.

- Forfait 1 : jusqu'à 10 jours maximum de télétravail par mois (*le plafond à 10 jours permet de couvrir toutes les situations calendaires - mois à 5 semaines - et permettre aux agent.es qui télétravaillent en début de semaine de pouvoir poser 2 jours hebdomadaires*). Ce forfait sera à destination des agent.es actuellement éligibles au télétravail régulier et correspond à 2 jours de télétravail maximum par semaine.

- Forfait 2 : jusqu'à 5 jours maximum de télétravail par mois (soit 60 jours maximum par an). Ce forfait sera notamment à destination des encadrant.es, agent.es des centres départementaux d'action sociale actuellement bénéficiaires du télétravail ponctuel (à hauteur de 25 jours maximum par an).

La liste des métiers éligibles aux forfaits 1 et 2 est présentée de manière détaillée en annexe 3.

- Forfait 3 : jusqu'à 2 jours maximum de télétravail par mois.

La pose de jours fixes n'est plus obligatoire. Toutefois, les services pourront encadrer ce principe en fixant des règles internes pour garantir le bon fonctionnement des équipes (jour de présence hebdomadaire commun pour tous les membres d'une entité de travail par exemple).

Le choix du forfait et du nombre de jours de télétravail par mois sont déterminés en accord avec le responsable hiérarchique lors de l'entretien annuel sur le temps de travail et ne peut être revu en cours d'année.

Par ailleurs, la collectivité souhaite engager une démarche d'accompagnement au management hybride pour ses encadrant.es afin de les outiller au quotidien, que ce soit dans la mise en place du télétravail ou, plus généralement, dans l'organisation de leurs équipes avec ces différentes modalités de travail.

IV. LE TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL

En complément de la décision de la direction générale d'autoriser le télétravail exceptionnel, pour l'ensemble des agents du Département, en cas de crise grave pour des agent.es doté.es du matériel adéquat, qu'ils soient ou non habituellement télétravailleur.ses, est étendue la possibilité d'autoriser le télétravail exceptionnel sur décision de l'encadrant.e dans les cas suivants :

- Le suivi d'une formation qui se tient exclusivement à distance, si l'agent.e a le matériel informatique adéquat ;
- La réponse adaptée à une problématique occasionnelle individuelle ou collective dans un contexte spécifique. Sur ce point, il est attendu de l'encadrant.e de faire preuve de discernement dans l'organisation de son équipe pour apporter la solution adaptée à la situation.

V. LE TELETRAVAIL ET LA DECHARGE SYNDICALE

La décharge syndicale des agent.es du Département est compatible avec l'exercice du télétravail au sein de la collectivité. Pour les déchargés partiels, le télétravail est possible dès lors que l'agent.e en décharge syndicale est présent physiquement au minimum deux jours par semaine au sein de son service. Pour les permanents syndicaux, la règle générale s'applique, à savoir que l'agent ne pourra pas être absent physiquement plus de 2 jours par semaine.

VI. L'ABSENCE DE VERSEMENT D'INDEMNITE TELETRAVAIL

Dans un souci d'équité entre agent.es télétravailleur.ses et non télétravailleur.ses, la collectivité maintient sa décision de ne pas verser d'indemnité télétravail, qui reste facultative pour les employeurs territoriaux.

Une mise à jour du règlement du télétravail sera effectuée pour intégrer les modifications apportées. Les adaptations des règles de télétravail ont été présentées en comité social territorial du 4 juin 2024. La mise en œuvre des nouvelles règles applicables est fixée au 1^{er} octobre 2024, c'est-à-dire après les rendez-vous annuels sur le temps de travail au sein des équipes. L'ensemble des règles applicables intégreront le règlement du télétravail.

Décide :

- d'approuver l'ensemble des propositions du présent rapport et les annexes jointes ;
- d'approuver l'intégration de ces modifications dans le règlement du télétravail ;
- d'approuver la mise en œuvre de ces nouvelles règles à compter du 1^{er} octobre 2024.

Vote :

Pour : 52

Contre : 0

Abstentions : 0

En conséquence, la délibération est **adoptée à l'unanimité**.

Transmis en Préfecture le : 2 juillet 2024

ID : AD20240332

Pour extrait conforme