



**Parc
naturel
régional
du Golfe
du Morbihan**

Park ar Mor Bihan

Une autre vie s'invente ici

Rapport n°2024-0129-01
Comité syndical du Syndicat Mixte de Gestion
du Parc Naturel Régional du Golfe du Morbihan
Réunion du lundi 29 janvier 2024
Délibération 2024-03

Envoyé en préfecture le 13/02/2024

Reçu en préfecture le 13/02/2024

Publié le

ID : 056-200049708-20240129-2024_03-DE

DELIBERATION FIXANT LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

L'an deux mille vingt-quatre, le lundi 29 janvier à 18h00, le Comité Syndical du Syndicat Mixte d'Aménagement et de Gestion du Parc naturel régional du Golfe du Morbihan, légalement convoqué le 22 janvier 2024, s'est réuni en session ordinaire, au Palais des Arts et des Congrès de Vannes sous la présidence de M. Ronan LE DELEZIR. La Séance était ouverte publique.

Etaient présents à la présente délibération :

M. Pascal **BARRET** (*Arradon*)
Mme Frédérique **GAUVAIN** (*Arzon*)
Mme Claire **MASSON** (*Auray*)
Mme Stéphanie **LEMOINE** (*Berric*)
Mme Muriel **CLÉRY** (*Damgan*)
M. Luc **LE TRIONNAIRE** (*Elven*)
M. Daniel **LORCY** (*Ile d'Arz*)
Mme **CORFMAT** Brigitte (*Lauzach*)
M. Vincent **ROSSI** (*La Trinité Surzur*)
Mme Pascale **MEYER** (*Le Hézo*)
M. Noël **ADAM** (*Ploeren*)
M. Patrick **CAMUS** (*Plougoumelen*)
M. Nicolas **LE GROS** (*Plunereff*)
Mme Brigitte **LE GALO** (*Saint Armel*)
M. Jean-Michel **YANNIC** (*Sainte-Anne-d'Auray*)
M. Frédéric **PINEL** (*Saint-Gildas-de-Rhuys*)

Absents excusés :

M. Frédéric **LAURENT** (*Baden*)
M. Alain **BRULE** (*Le Bono*)
M. Jacques **LE METAYER** (*Meucon*)
M. Honoré **GUIGOURES** (*Plescop*)
Mme Gaëlle **PRIGENT** (*Saint Avé*)
Mme Camille **PETERS** (*Sarzeau*)

Procurations :

M. Jacques **LE METAYER** (*Meucon*) donne procuration à Thierry EVENO.

Etaient également présents :

Mme Nathalie **GUEMY** (*Auray*)
M. Frédéric **COUDON** (*Comité régional de la Conchyliculture de Bretagne Sud*)

Equipe du Parc :

M. Xavier **BLONDEL**, Mme Julie **BOISRAME**, Mme Anne **BOULET**, M. Thomas **COSSON**, Mme Morgane **DALLIC**,
Mme Sophie **GIRAUD**, Mme Muriel **HASCOËT**, M. Xavier **LE GALLO**, M. Ronan **PASCO**.

Mme Marie Thérèse **PERENNOU** (*St-Nolff*)
Mme Marine **BARDOU** (*Saint-Philibert*)
Mme Sylvie **SCULO** (*Séné*)
M. Régis **LE JALLE** (*Sulniac*)
M. Éric **MAHE** (*Surzur*)
M. Bruno **BODARD** (*Treffléan*)
M. Gérard **THEPAUT** (*Vannes*)
M. Guillaume **FREDET** (*Arc Sud Bretagne*)
M. Ronan **LE DÉLÉZIR**
(*Auray Quiberon Terre Atlantique*)
M. Thierry **EVENO**
(*Golfe du Morbihan - Vannes agglomération*)
M. Jean-Philippe **PERIES**
(*Golfe du Morbihan - Vannes agglomération*)
Mme Marie-Jo **LE BRETON** (*Conseil Départemental*)
M. Simon **UZENAT** (*Conseil Régional*)

M. Yves **LOUIS** (*Theix-Noyal*)
M. Jean-Marie **LABESSE** (*Arc Sud Bretagne*)
Mme Gaëlle **FAVENNEC** (*Conseil Départemental*)
M. Mohamed **AZGAG** (*Conseil Départemental*)
M. Gaël **BRIAND** (*Conseil Régional*)
M. Fabien **LE GUERNEVÉ** (*Conseil Régional*)

DÉLIBÉRATION FIXANT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

Lors du bureau syndical du 12 décembre 2023, les élus ont émis un avis favorable pour faire évoluer la délibération n°2022-25 définissant les modalités de mise en œuvre du télétravail. Il est proposé d'introduire plus de souplesse dans le dispositif et dans son application tels que définis aujourd'hui. Les quotités de travail maximales autorisées varient actuellement en fonction du statuts (poste permanent et poste non permanent) mais aussi en fonction du poste occupé. Il est notamment proposé de faire évoluer ce point en instaurant un nouveau cadre général (possibilité de jours flottants, généralisation de la règle générale de deux jours maximums par semaine...) dont les modalités d'application seront garanties et sous la responsabilité de la Directrice et du Président.

Le télétravail, instauré par la loi n° 2012- 347 du 12 mars 2012 dans la fonction publique, désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Depuis la parution du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui en détermine les conditions d'exercice, les collectivités territoriales disposent à présent du cadre juridique permettant la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. Il peut s'appliquer aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.

Le télétravail n'est pas une position administrative mais un simple mode d'organisation interne du travail. Il ne peut être imposé. Il n'est ni un droit ni une obligation.

L'enjeu de ce mode d'organisation du travail est multiple :

- Apporter une réponse à la notion de travail bousculé en permettant des plages de concentration dans une ambiance de travail moins sujette à des interruptions lors de la réalisation de tâches comme l'instruction de dossiers ou la rédaction de rapports ;
- Une amélioration de la qualité de vie et de santé au travail en raison de la diminution et la fatigue, du stress et du coût induits par les transports ;
- Une démarche respectueuse de l'environnement avec une réduction du bilan carbone grâce à la limitation des déplacements domicile-travail ;
- Un outil d'aménagement du territoire en ouvrant des perspectives de maintien de la population dans les zones rurales.



M. le Président rappelle le fonctionnement spécifique du Parc en sa qualité de syndicat d'ingénierie et ses missions d'innovation qui engendrent un temps de travail conséquent en recherche et conceptualisation nécessitant une concentration importante. Le plan triennal d'actions étant construit sur des projets transversaux, les sollicitations sont constantes dans les locaux du Parc.

M. le Président précise qu'il s'agit de mettre en place de manière pérenne le télétravail suite à la phase de test d'un an et à celle des confinements, lesquelles ont permis évaluer le bénéfice apporté au fonctionnement de la collectivité et à la qualité de vie au travail de ses agents.

Il est également rappelé que les principes fondamentaux de nécessité et de continuité de service prévalent sur toute autorisation de télétravail délivrée.

L'intérêt pour la collectivité qui réside en :

- Efficience liée à des temps de travail programmés et dédiés sans perturbations des agents
- Aucune perturbation sur la dynamique d'équipe et l'opérationnalité du travail
- Diversification de la dynamique d'équipe grâce aux outils numériques de partage (serveur outils de collaboration et communication)
- Mise en œuvre de la Charte via la réduction des dépenses d'énergie et d'émission de gaz à effet de serre
- Effet facilitateur à tenir certains délais, dans des conditions favorables à un travail qualitatif
- Relation de confiance employeur-employé favorisant un engagement renforcé du salarié

Les bénéfices professionnels qui sont :

- Possibilité de réserver de larges plages de temps pour la rédaction, les budgets, les relectures, l'élaboration de documents ou d'outils
- Organisation confortable et très appréciée pour des tâches de réflexion, rédaction qui nécessitent de la concentration et qui peuvent ainsi être programmées au planning de travail de préférence sur ces journées télétravaillées
- Pallier les perturbations dues aux bureaux partagés
- Appui de la motivation pour certains agents
- Renforcement la relation de confiance employé/employeur
- Grande souplesse permise par l'accès au serveur et aux outils collaboratifs et de téléphonie.

L'intérêt personnel pour l'agent qui est :

- Gain de temps et réduction fatigue sur trajet domicile-travail = plus de disponibilité / efficacité sur les temps de travail
- Permet de mieux concilier vie privée-vie professionnelle.

L'intérêt du point de vue Santé - environnement qui génère :

- Diminution globale du stress : moins de temps de transport, meilleure organisation du temps de travail
- Réduction de l'empreinte carbone due à la réduction des déplacements domicile-travail

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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 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° 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 l'avis du Comité Technique en date du 21 mars 2019 ;

CONSIDERANT que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

CONSIDERANT que l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

1 – La détermination des activités éligibles au télétravail

Les fonctionnaires et les contractuels de droit public peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. Des autorisations de télétravail pour les stagiaires et services civiques pourront être délivrées au cas par cas par la directrice.

Toutefois, pour pouvoir bénéficier du télétravail, l'agent devra exercer des missions et/ou des activités compatibles avec ce dispositif.

Les postes éligibles sont des postes autonomes comportant des tâches de conception, réflexion ou rédaction et mise œuvre. Les tâches à réaliser ne doivent pas dépendre d'outils exclusivement présents sur le lieu de travail.

Le télétravail ne doit pas constituer un frein au bon fonctionnement du Parc.

2 – Le lieu pour l'exercice du télétravail

Le lieu de télétravail de l'agent concerné est le domicile de l'agent.

3 – Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

L'agent s'engage à respecter les règles et usages en vigueur dans l'établissement. Il assure notamment la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen.

L'agent est astreint à une obligation de sécurité. Il doit faire prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des données et éviter leur divulgation.

4 - 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 exercer son activité dans le respect des dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail. Ses plages horaires de télétravail devront obligatoirement inclure des plages fixes définies dans la charte détaillant les droits et obligations liés au télétravail.

Durant ces horaires, l'agent est à la disposition de la collectivité sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des interlocuteurs partenaires, de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si toute fois l'agent est amené à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail, pour raison personnelles impérieuses ou professionnelles il devra en avertir sa hiérarchie.

Si l'agent se trouve dans l'incapacité d'exercer son activité, il doit dans les mêmes conditions qu'un agent sur site en avertir sa hiérarchie.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

5 - Modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité :

La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

6 - Modalités de prise en charge, par la collectivité, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

La collectivité met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les équipements suivants :

- Un ordinateur portable équipé des logiciels et applications nécessaires ;
- Un espace de collaboration via Wildix ;
- Un accès à sa messagerie professionnelle ;
- Une clé 4G ou si besoin pour la connexion internet ;
- Un accès sécurisé au serveur informatique du Parc.

7 - Durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

La durée de l'autorisation est d'un an maximum, requestionnée tous les ans à l'occasion de l'entretien individuel de fin d'année.

Pour chaque nouvelle demande, une période d'adaptation est prévue. Sa durée est égale à ¼ de la durée d'autorisation.

8 – Quotités autorisées

L'organisation de jours de télétravail peut être régulière et/ou ponctuelle avec l'attribution d'un volume de "jours fixes" et/ou de « jours flottants ». L'exercice des fonctions en télétravail pourra se dérouler à partir d'une demi-journée et jusqu'à deux jours maximums par semaine pour un agent à temps complet. Ces seuils peuvent connaître des dérogations pour raison médicale sur recommandation de la médecine de prévention (période de 6 mois maximum - renouvelable 1 fois).

Pour un agent à temps partiel, la quotité de présentiel doit être supérieure aux jours hors du PNR comprenant le jour de temps partiel. Par exemple, un agent travaille à 80% sur 4 jours devra être présent sur site 3 jours minimum. Sur la semaine, il aura donc : 3 jours minimum de présentiel, 1 jour de temps partiel et soit 0.5 jour soit 1 jour de télétravail. Les jours d'absence n'incluent pas les périodes de congés (tous motifs confondus). Le télétravail ne vise pas à remplacer une autorisation spéciale d'absence, un congé ni une autorisation d'absence pour garde d'enfant malade.

Le télétravail est planifié par le responsable de pôle de manière régulière (exemple : un jour par semaine) et/ou ponctuelle (ex : six jours flottants de télétravail par an). Avec l'accord du télétravailleur, le jour télétravaillé peut exceptionnellement être supprimé ou déplacé par le responsable dans la même semaine. Il ne peut en aucun cas être reporté sur la semaine suivante. Le télétravail ne peut constituer un motif acceptable de non-participation à une réunion ou une formation.

La mise en application du télétravail ne doit pas distendre le lien entre l'agent, sa hiérarchie, ses collègues pour les projets transversaux et la vie du Parc, cela implique une alternance de présence hors locaux du Parc et dans les locaux du Parc.

Le lundi, réservé aux temps de réunions internes au Parc, ne pourra pas être télétravaillé.

9 – Formalisme

L'autorité territoriale accorde ou non la demande de télétravail au regard de l'avis du responsable hiérarchique direct, de la nature des fonctions exercées, de l'intérêt du service et de la conformité du lieu de télétravail de l'agent.

Il convient de matérialiser cette autorisation par un arrêté individuel (pour les fonctionnaires) ou un avenant au contrat de travail (pour les contractuels de droit public) dans lequel seront fixées les modalités pratiques d'exercice du télétravail propres à l'agent.

L'agent et son responsable hiérarchique direct devront signer la charte du télétravail fixant en détails les modalités de mise en place de cette organisation du travail.

10 – Evaluation et suivi

Le responsable hiérarchique de l'agent est tenu de réaliser des points réguliers sur les conditions de réalisation des missions confiées.

En outre, ces dispositions feront l'objet d'une évaluation spécifique à l'occasion de l'entretien professionnel annuel.

L'organisation de la collectivité et la nécessité de poursuivre un travail collectif et transversal peuvent amener le responsable hiérarchique à réduire le champ du télétravail d'un agent.

En dehors de la période d'adaptation, l'agent peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 2 mois.

L'autorité territoriale peut également mettre fin à tout moment au télétravail dès lors que ce mode de travail sera jugé inadapté au travail de l'agent, à la réalisation de ses missions et objectifs, si la charte du télétravail n'est pas respectée ou en cas de nécessité de service.

II - Forfait télétravail

L'agent en télétravail ne pourra prétendre à l'allocation forfaitaire.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, les membres du Comité Syndical décident à l'unanimité de :

- MAINTENIR le télétravail au sein de la collectivité ;
- VALIDER des critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus ;

Le Président du Syndicat Mixte du Parc Naturel
Régional du Golfe du Morbihan,



Ronan LE DELEZIR