

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

SEANCE DU 14 NOVEMBRE 2025

Délibération n°2025-21

La séance est ouverte à 8h30

Nombre de délégués en exercice : 33
Nombre de membres présents : 30
Nombre de votants : 29

Date de convocation : 7 novembre 2025
Secrétaire de séance : Romain Cottey

COMMUNAUTES DE COMMUNES	DELEGUES TITULAIRES	Présents	Excusés	Absents	DELEGUES SUPPLEANTS	Présents	Excusés	Absents
COMMUNAUTE DE COMMUNES LA VEYLE	MARECHAL PHILIPPE	X			LAURENT AGNES		X	
	AGATY GUILLAUME	X			BOUCHARD MARC		X	
	ALBAN BERNARD	X			MORANDAT OLIVIER		X	
	JACQUET CLAUDE POUVOIR A M. AGATY		X		QUINT DAVID			X
	PALLOT JACQUES	X			CHANTEUX SOLVEIG		X	
	DANNACHER MICHELE	X			ATTENTE SUPPLEANT			
	BIGOT AGNES	X			MARMIER NOELLE	X		
	SAJUAN CATHERINE POUVOIR A FERRE		X		FILET MARIE-CLAUDE		X	
	SILVI VERONIQUE		X		KOROSEC JOCELYNE	X		
	DUPUIT GUY	X			CLERC HERVE			X
	MONTANGERAND JEAN-MICHEL	X			AMEIL MARC	X		
	AUBLANC JEAN-CLAUDE	X			PARNAUD GILBERT		X	
	BODILLARD MARIE-CLAUDE	X			DUBOST MICHEL	X		
	GOYON MARIE-ANGELIQUE		X		JAMBON MICHEL	X		
	BROCHAND MICHEL	X			BOULANGER PAUL			X
	SAUVAGE CLAUDIE		X		ROZIER JOELLE	X		
	CHEVALIER BERNARD	X			MAUGE LIONEL			X
	RABUEL CLAUDE	X			LAURENT MICHELE		X	
COMMUNAUTE DE COMMUNES VAL DE SAONE CENTRE	GOIFFON CHRISTIAN			X	BEROU JEAN-PHILIPPE			X
	LUX JEAN-MICHEL	X			LUCENET THIERRY		X	
	VIOT DOMINIQUE	X			RIBOLLET ROGER		X	
	REIGNIER ALAIN	X			VERT JACQUES		X	
	CLEYET-MARREL CLAUDE	X			ATTENTE SUPPLEANT			
	LABALME RICHARD		X		MORIN BRIGITTE	X		
	ECKERT PIERRE		X		FONTAN CORINE			X
	BEGUET CHRISTIAN			X	DOUCET-BON BRUNO			X
	ROBERT MAGALI			X	PERRAUD CAMILLE			X
	DAVIDIAN PHILIPPE	X			HINSCHBERGER FRANCINE		X	
	ALBAN BERNARD	X			PROST PHILIPPE		X	
	COTTEY ROMAIN	X			THIVOLLE MARIE-MONIQUE		X	
	PEIGNE BENOIT	X			MONTEIL JULIEN		X	
	LAIDET ANTHONY	X			BEAUDET NATHALIE			X
	FERRE PAUL	X			MULLER ERIC		X	

OBJET : DELIBERATION INSTAURANT LE TELETRAVAIL

M. Ferré, Président du Smidom rappelle que le télétravail 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 ;

M. Ferré précise que 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 ;

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique, et notamment son article L430-1,

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

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

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 12 décembre 2025,

CONSIDERANT QUE le télétravail peut contribuer à rendre le service public plus attractif en favorisant l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, l'autonomie des agents et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;

CONSIDERANT QUE toute nouvelle organisation de travail incluant du télétravail doit être mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social de proximité incluant une réflexion approfondie sur l'organisation des temps, l'organisation du collectif de travail et les droits et obligations de chacun.

1 – La détermination des activités éligibles au télétravail

L'éligibilité au télétravail se détermine dans le détail des activités exercées, et non forcément au niveau du poste occupé.

L'ensemble des postes de la structure doit être étudié de façon objective au regard des activités télétravaillables au sein de chacun. Certains postes sont télétravaillables en totalité ; certains ne le sont pas du tout et d'autres le sont partiellement pour certaines activités.

Le télétravail n'est pas un droit statutaire mais un mode d'organisation du travail. Sa mise en œuvre nécessite l'adoption de règles collectives déterminant les tâches et missions qui y sont éligibles. La décision d'autoriser ou non l'exercice du télétravail sur un poste est prise par le chef de service en fonction des caractéristiques du poste et de l'intérêt du service.

Après étude des postes occupés et des activités exercées, le télétravail est autorisé dans la collectivité pour les missions suivantes :

-Tâches et missions administratives hors accueil physique

2 – Les locaux pour l'exercice du télétravail

Le télétravail a lieu au domicile des agents ou dans tout autre lieu privé ou bien dans un tiers-lieu.

3 – Règles à respecter en matière de protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles. L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité.

La réglementation veut que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même quel que soit l'équipement utilisé et le lieu de travail.

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 normalement effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité ou de l'établissement. Il doit convenir de son emploi du temps avec son supérieur afin de définir précisément les horaires de télétravail.

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit être joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Enfin, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, 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

Les membres du comité procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier.

Celui-ci fixe l'étendue ainsi que la composition de la délégation chargée de la visite.

Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

La délégation comprend au moins un représentant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et au moins un représentant du personnel.

Elle peut être assistée d'un médecin du travail, de l'inspecteur en hygiène et sécurité et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

La délégation du comité social territorial peut réaliser cette 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.

Les missions accomplies en application du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

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

L'employeur fournit un ordinateur à chaque agent en situation de télétravail et 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. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

7 – Quotités autorisées

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. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

L'employeur peut prévoir une période d'adaptation de 3 mois maximum.

Dérogation possible à la quotité maximale de télétravail :

- Pour les agents en situations particulières : handicap, femmes enceintes, proches aidants...
- 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.

Tout refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande, l'agent peut saisir l'instance de dialogue social compétente.

8 – Réversibilité

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

Lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable. Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévus par le décret.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire

de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service. Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. L'employeur garantit les conditions du retour de l'agent en télétravail sur son poste de travail, avec les mêmes droits et devoirs que l'agent exerçant totalement en présentiel. En cas de nécessité ou de difficulté pour l'organisation de son travail ou sa réalisation, l'agent bénéficiant d'une autorisation de télétravailler peut décider d'effectuer ses activités sur son lieu de travail. L'agent en informe alors son supérieur hiérarchique.

Le Comité Syndical, à l'unanimité,

DECIDE l'instauration du télétravail au sein de la collectivité ou de l'établissement à compter du 12 décembre 2025 ;

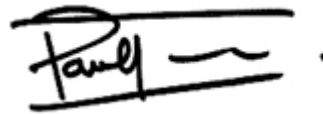
DECIDE la validation des critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus ;

Pour extrait conforme au registre des délibérations,

Ainsi fait et délibéré les jours mois et an que dessus.

Pour extrait certifié conforme,
Le 14 novembre 2025,

Le Président,
Paul FERRE



Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture de l'Ain le et publication ou notification le
