

4.3 Modification charte télétravail

4.3.1 Références réglementaires :

- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique
- Circulaire du 26 mai 2021
- Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique
- Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics.
- Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123

4.3.2 Contexte

Le dispositif de télétravail au Smictom a été mis en œuvre de manière permanente depuis le 1^{er} janvier 2022, validé en CT le 15 octobre 2020 et approuvé par délibération du 24 novembre 2021.

Un bilan des journées télétravaillées, arrêté au 30 septembre 2022 va être soumis aux responsables de service pour vérifier l'adéquation avec les conventions individuelles qui ont été signées pour l'année 2022. Un retour de ce dispositif service par service va permettre de réajuster les modalités des conventions individuelles.

L'autorisation de télétravailler a été donnée pour une année civile et doit être renouvelée par une nouvelle convention.

Il avait été demandé aux responsables de service de s'entretenir avec les agents en télétravail après une période d'adaptation de trois mois. Cet entretien s'appuie notamment sur :

- L'adaptation de l'agent au travail à distance ;
- Les résultats obtenus ;
- L'adéquation de cette modalité de travail avec les objectifs et besoins fixés par l'employeur ;
- L'impact sur l'organisation générale du service.
- Les moyens techniques mis à disposition par l'employeur

Durant la période de janvier à ce jour, aucun accident de service ni de trajet, d'agents en télétravail, n'a été enregistré.

Après pratiquement un an d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail, il apparaît que la charte et de facto l'accord cadre, doivent être complétés au regard des différentes situations s'étant présentées depuis sa mise en place, et notamment sur les points ci-dessous :

Paragraphe 4 de la charte : périmètre

Le périmètre est révisé, pour les agents nouvellement recrutés, il appartient au responsable de service d'évaluer la durée minimale de l'ancienneté dans le poste avant de pouvoir télétravailler, le cas échéant.

Paragraphe 6 de la charte :

6.2. Nombre de jours

« Une présence minimale de deux jours au Smictom » est remplacée par « une présence minimale de deux jours à son poste de travail au Smictom ».

Cette nuance est induite pour les situations où l'agent est en formation en intra-muros. Une journée de formation n'est pas considérée comme un jour de présence à son poste de travail.

Rajout d'un point 6.5

6.5. Télétravail temporaire à 100% pour raisons médicales

Si l'état de santé le justifie, le télétravail à 100% peut être proposé après avis du médecin du travail.

La durée de ce dispositif temporaire est évaluée en tenant compte des restrictions émises par le corps médical, des contraintes professionnelles et de l'appréciation managériale par rapport à la situation.

Le responsable hiérarchique maintiendra un contact régulier avec l'agent à 100% en télétravail afin de déceler tout risque psycho social que pourrait induire cette fracture sociale.

Les agents en télétravail à 100% pour raisons médicales travailleront sur la base de 35 heures, sans générer de RTT.

Cette modification a fait l'objet d'un avis favorable du Comité Technique en date du 15 novembre 2022.

Le Comité Directeur :

Après en avoir délibéré,

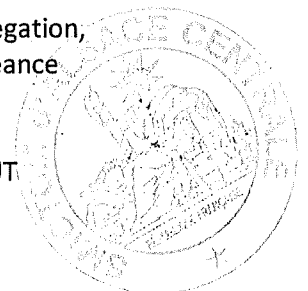
Approuve Les modifications apportées à la charte du télétravail telles que présentées

Approuvé à l'unanimité

Pour extrait conforme
A Scherwiller, le 17 novembre 2022

Le Président par déléation,
Le secrétaire de séance

Nicolas PIERAUT
Directeur



Date de mise en ligne : 17 novembre 2022