

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
de la Ville de Narbonne
DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Département
DE L'AUDE

Arrondissement
De NARBONNE

COMMUNE
DE NARBONNE

Le 13 octobre 2022, le Conseil d'administration s'est réuni en session ordinaire, par convocation en date du vendredi 07 octobre 2022

Sous la présidence de **M. Didier MOULY**

Présents :

M. Didier MOULY, Mme Christine DAUZATS, Mme Michelle MALLARD, M. Michel DE BRAQUILANGES, Mme Anne-Marie GUITARD, Mme Catherine HAUSER, Mme Monique PIERRE, M. Jean-Claude PUCHE

Absents ayant donné procuration :

Mme Muriel PALMADE-GIMENEZ, Mme Anne-Marie BONNERY

Absents :

M. Jean-Pierre COURREGES, Mme Nathalie HUYNH-VAN, Mme Dominique MARTIN-LAVAL

Secrétaire de séance élu selon l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales : Mme Christel MACE

OBJET : APPROBATION DE LA CHARTE DU TELETRAVAIL

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 ou ponctuelle et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dès le début de la crise sanitaire, la CCAS de NARBONNE a mis en place le télétravail afin d'assurer la continuité de ses missions de service public. Le télétravail a ainsi été déployé en mars 2020 dans l'urgence sanitaire et avec la réglementation dérogatoire en vigueur à ce moment-là. Or, l'existence d'un cadre pour le déploiement du télétravail s'avère nécessaire afin de sécuriser à la fois les encadrants et les télétravailleurs : environnement de travail, organisation des missions, aspects matériels, etc.

Cette délibération a pour but de fixer les conditions et les règles de mise en œuvre du télétravail afin de favoriser sa bonne appréhension et utilisation par les services du CCAS de NARBONNE. Elle s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire en la matière.

Les orientations poursuivies pour le déploiement du télétravail visent à :

- impulser un des leviers pour améliorer les conditions de travail et la santé ;
- développer l'égalité professionnelle ;
- participer à réduire l'empreinte carbone de la collectivité ;
- permettre aux agents chargés de certaines missions de bénéficier de temps spécifiquement dédiés au travail sur les dossiers de fond ;
- accroître l'attractivité de la collectivité en matière de recrutement.

Les nécessités de service et l'adaptabilité des missions au dispositif du télétravail constituent des prérequis à toute acceptation de demande de télétravail.

Une charte fixe les modalités d'organisation et notamment :

- l'engagement du télétravail sur la base du volontariat de l'agent, et ne pouvant être imposé par la collectivité ;
- l'éligibilité des activités fondée sur la notion d'activité dite « télétravaillable » et de compatibilité avec l'intérêt du service ;
- l'autorisation d'exercice du télétravail conditionnée à la demande écrite de l'agent et à un entretien préalable avec le responsable hiérarchique ;
- une période d'une durée de 6 mois maximum renouvelable ;
- l'organisation de façon planifiée, avec 4 jours minimum de présence par semaine sur le lieu d'affectation :

* Agents non encadrants : télétravail à jours fixes,

→ 1 jour par semaine ou 2 demi-journées par semaine

→ 1 jour par quinzaine ou ½ journée par semaine

- * Managers (encadrants) : télétravail à jours variables,
→ forfait de 1 jour par semaine au maximum
- l'affirmation du droit à la déconnexion visant à respecter ses temps de repos et de congé ainsi que sa vie personnelle ;
- la faculté de solliciter, de façon exceptionnelle, le télétravail pour raison médicale ;
- la prise en charge, la maintenance et la réparation des équipements et logiciels informatiques par la collectivité ;
- la sécurité des systèmes d'information, de protection des données.

Une période d'expérimentation du télétravail est prévue pour une durée de 6 mois afin de mesurer l'efficacité du dispositif et son adéquation avec les objectifs poursuivis.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.430-1,

Vu le Décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire du 8 juillet 2022,

Vu l'avis de la Commission Préparatoire, je vous propose :

- d'approuver la mise en place du télétravail selon les modalités décrites dans la charte ci-annexée, avec une phase d'expérimentation de 6 mois,
- de charger Monsieur le Président ou son représentant légal dûment désigné, d'exécuter la présente délibération et notamment de signer tout document de type administratif, technique ou financier relatif à cette demande.

- 10 voix « Pour »

Le Conseil adopte à l'unanimité.

Acte certifié exécutoire par
Publication le : 24/10/22
Réception par la sous-préfecture
de Narbonne, le : 24/10/22
(si transmission prévue par les textes)
Pour le Président du CCAS
de Narbonne et par délégation



Maitre Didier MOULY
Maire de Narbonne
Président du Grand Narbonne
Président du CCAS