

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	Délibération
	Séance publique du 23 mars 2018	N° 2018-146

Convocation du 16 mars 2018

Aujourd'hui vendredi 23 mars 2018 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain JUPPE, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :

M. Alain JUPPE, M. Alain ANZIANI, Mme Dominique IRIART, M. Christophe DUPRAT, Mme Virginie CALMELS, Mme Christine BOST, M. Michel LABARDIN, M. Patrick BOBET, M. Jean-François EGRON, M. Franck RAYNAL, M. Jacques MANGON, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Patrick PUJOL, Mme Anne-Lise JACQUET, Mme Claude MELLIER, Mme Agnès VERSEPUY, M. Michel DUCHENE, M. Jean TOUZEAU, Mme Anne WALRYCK, M. Dominique ALCALA, M. Max COLES, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Véronique FERREIRA, M. Michel HERITIE, Mme Andréa KISS, M. Kévin SUBRENAT, M. Jean-Pierre TURON, Mme Josiane ZAMBON, Mme Emmanuelle AJON, Mme Cécile BARRIERE, Mme Léna BEAULIEU, Mme Maribel BERNARD, Mme Odile BLEIN, M. Jean-Jacques BONNIN, M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE, M. Jacques BOUTEYRE, Mme Marie-Christine BOUTHEAU, Mme Anne BREZILLON, M. Nicolas BRUGERE, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, M. Alain CAZABONNE, M. Didier CAZABONNE, Mme Chantal CHABBAT, M. Gérard CHAUSSET, Mme Solène CHAZAL, Mme Brigitte COLLET, Mme Emmanuelle CUNY, M. Jean-Louis DAVID, M. Yohan DAVID, Mme Nathalie DELATTRE, Mme Michèle DELAUNAY, M. Stéphan DELAUX, M. Arnaud DELLU, Mme Laurence DESSERTINE, M. Gérard DUBOS, Mme Michèle FAORO, M. Vincent FELTESSE, M. Marik FETOUH, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Nicolas FLORIAN, Mme Florence FORZY-RAFFARD, M. Philippe FRAILE MARTIN, Mme Magali FRONZES, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jacques GUICHOUX, M. Jean-Pierre GUYOMARC'H, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Martine JARDINE, M. François JAY, M. Franck JOANDET, M. Bernard JUNCA, Mme Conchita LACUEY, Mme Anne-Marie LEMAIRE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Eric MARTIN, M. Thierry MILLET, M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, M. Jacques PADIE, M. Michel POIGNONEC, Mme Dominique POUSTYNNIKOFF, M. Benoît RAUTUREAU, Mme Marie RECALDE, M. Fabien ROBERT, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Gladys THIEBAULT, Mme Anne-Marie TOURNEPICHE, M. Serge TOURNERIE, Mme Elisabeth TOUTON, M. Thierry TRIJOLET, Mme Marie-Hélène VILLANOVE.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:

Mme Brigitte TERRAZA à M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE
M. Jean-Jacques PUYOBRAU à M. Jean-François EGRON
M. Alain TURBY à M. Kévin SUBRENAT
M. Michel VERNEJOUL à Mme Andréa KISS
M. Erick AOUIZERATE à M. Jean-Pierre GUYOMARC'H
Mme Isabelle BOUDINEAU à M. Gérard DUBOS
Mme Anne-Marie CAZALET à M. Daniel HICKEL
M. Bernard LE ROUX à M. Alain ANZIANI
M. Pierre LOTHAIRE à Mme Karine ROUX-LABAT
Mme Emilie MACERON-CAZENAVE à M. Bernard JUNCA
Mme Christine PEYRE à M. Thierry MILLET
Mme Arielle PIAZZA à Mme Cécile BARRIERE
M. Alain SILVESTRE à Mme Gladys THIEBAULT

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

Mme Virginie CALMELS à M. Alain CAZABONNE à partir de 11h35
M. Clément ROSSIGNOL-PUECH à Mme Sylvie CASSOU-SCOTTE à partir de 13h25
Mme Anne WALRYCK à M. Dominique ALCALA à partir de 12h52
M. Michel HERITIE à M. Jean-Pierre TURON à partir de 11h05
Mme Emmanuelle AJON à Mme Michèle DELAUNAY à partir de 11h25
Mme Anne BREZILLON à Mme Marie-Hélène VILLANOVE à partir de 12h07
Mme Solène CHAZAL à Mme Elisabeth TOUTON à partir de 12h00
Mme Emmanuelle CUNY à Mme Maribel BERNARD jusqu'à 11h00
M. Arnaud DELLU à Mme Michèle FAORO à partir de 11h00
M. Vincent FELTESSE à Mme Béatrice DE FRANCOIS à partir de 13h40
M. Marik FETOUH à Mme Magali FRONZES à partir de 12h20
M. Nicolas FLORIAN à M. Christophe DUPRAT à partir de 11h05
Mme Martine JARDINE à Mme Christine BOST à partir de 10h40
Mme Conchita LACUEY à M. Jean TOUZEAU à partir de 11h35
M. Eric MARTIN à Mme Dominique POUSTYNNIKOFF à partir de 12h00
Mme Anne-Marie TOURNEPICHE à Mme Véronique FERREIRA à partir de 12h00

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

LA SEANCE EST OUVERTE

	Conseil du 23 mars 2018	Délibération
	Direction générale RH et administration générale Service expertise	N° 2018-146

Télétravail - Modification de l'encadrement du dispositif à Bordeaux Métropole - Décision - Autorisation

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

La transformation numérique a, en quelques années, bouleversé les modes de vie et produit des effets importants sur le monde du travail. Elle a un impact sur les formes, les conditions et l'organisation du travail et implique de nouveaux modes de production, de collaboration, de méthodes de pensée.

En parallèle, l'enjeu de la qualité de vie au travail est croissant (prévention des risques psychosociaux, réduction du stress, forte demande des agents d'aide à la conciliation de leurs temps de vie professionnel et personnel), ainsi que les exigences économiques et environnementales.

Le développement du télétravail s'inscrit dans ces dynamiques. Cette modalité de travail repose sur le volontariat et la confiance. Pour l'administration, il s'agit d'adapter des modes de management et de construire de nouveaux collectifs centrés sur les résultats, la qualité et la confiance.

Par délibération du 12 juillet 2013, La Cub a souhaité expérimenter le télétravail avec 30 agents volontaires. Le bilan ayant été très positif, l'établissement a élargi le dispositif par délibération du 11 juillet 2014.

Le télétravail figure dans l'Agenda 21 de Bordeaux Métropole, dans le Plan d'actions Egalité femmes/hommes (axe 2 « aider les agents à concilier leurs temps de vie »), dans le Plan de prévention des risques psychosociaux, dans le Plan de déplacements des employés.

Il s'agit aujourd'hui d'en adapter les contours suite aux bilans réalisés, au contexte de mutualisation en cours à Bordeaux Métropole et aux ordonnances travail entrées en vigueur en septembre 2017.

I – Définition du télétravail

Le télétravail repose sur l'exercice d'une activité professionnelle à distance de sa hiérarchie, rendu possible par l'usage des technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail et est donc indépendant du statut du personnel.

Il suppose une auto discipline et une confiance établies au regard des résultats du travail réalisé.

Il n'est en aucun cas une réponse à une situation conflictuelle ou à l'insuffisance professionnelle par l'isolement d'un agent.

II – Cadre juridique du télétravail

L'article 133 de la loi du 12 mars 2012 autorise le télétravail dans la fonction publique sous certaines conditions :

- double volontariat de l'agent et de son encadrant,
- réversibilité à tout moment par l'une ou l'autre partie avec un délai de préavis acceptable,
- droits et obligations des télétravailleurs identiques aux autres agents,
- un équipement fourni par l'employeur et une compensation financière pour les télétravailleurs à domicile.

Le décret du 11 février 2016 précise les conditions d'application du télétravail dans la fonction publique. Il précise notamment que chaque collectivité ou établissement peut, dans les conditions qu'il prévoit, adapter la mise en œuvre à son propre fonctionnement.

L'article 21 de l'ordonnance n°3 du 22 septembre 2017 réformant le Code du travail définit désormais le télétravail comme un droit opposable.

III – Application du télétravail à Bordeaux Métropole

A – Les conditions préalables à sa mise en œuvre

- Le candidat doit exercer des tâches pouvant être effectuées à distance.

Toutes les missions ne sont pas compatibles avec le télétravail. Les fonctions opérationnelles (collecte des déchets, voirie, parcs et jardins...) ou celles nécessitant une relation de proximité ou une présence physique sont exclues du dispositif.

En revanche, les tâches administratives d'expertise, d'étude, de rédaction (...) peuvent être réalisées à distance.

Le télétravail ne pouvant excéder 2 jours par semaine à Bordeaux Métropole, il convient, pour définir la possibilité d'un télétravail, d'identifier les tâches de l'agent qui peuvent être regroupées sur une même journée.

- L'agent doit, par ailleurs, avoir reçu l'aval de son encadrant direct pour pouvoir télé travailler.

B – Les conditions de mise en œuvre du télétravail

1. La révision annuelle du télétravail

Chaque année, le télétravail de l'agent devra être évoqué lors de l'entretien annuel d'évaluation, afin de déterminer s'il est poursuivi ou arrêté.

De plus, le télétravail sera examiné de nouveau dans l'année dès lors que l'agent change d'encadrant et/ou de poste.

Un appel à candidatures sera réalisé tous les ans sur une période d'un mois. Les agents et les encadrants seront informés en amont de sa périodicité et les agents souhaitant poursuivre le télétravail devront remplir un nouveau dossier.

Toutes les demandes de télétravail devront être suivies d'un entretien avec le N+1, qui l'accordera ou non. Le dossier sera ensuite arbitré par toute la chaîne hiérarchique jusqu'au Directeur général adjoint. Un refus de télétravail devra être motivé par écrit et pourra faire l'objet d'un recours devant la Commission administrative paritaire et devant le tribunal administratif.

2. Nombre d'agents autorisés à télé travailler

La dimension des services et les types de missions étant très différents d'une direction à l'autre, le nombre acceptable de télétravailleurs par entité de travail est laissé à l'appréciation du chef de service et/ou du directeur.

Le nombre global de télétravailleurs sera déterminé chaque année par le Comité de direction générale en amont de l'appel à candidature.

3. Les lieux de télétravail

Les agents pourront télé travailler à domicile, sur site extérieur métropolitain, dans un tiers-lieu, d'une commune partenaire proche de leur lieu d'habitation (dans l'agglomération ou au-delà).

Les télétravailleurs à domicile percevront une compensation financière de 60 euros par an pour participation aux frais divers.

La liste des sites d'accueil possibles des télétravailleurs sera remise à jour tous les ans et diffusée en même temps que l'appel à candidature.

4. Le temps de télétravail autorisé

Afin de ne pas isoler l'agent télétravailleur et de maintenir le lien professionnel, le nombre de jours de télétravail autorisés est le suivant, selon la quotité de travail :

Agent à temps complet	1 jour toutes les 2 semaines 1 jour par semaine 2 jours par semaine
Agent à 90%	0,5 jour par semaine 1 jour toutes les 2 semaines 1 ,5 jours par semaine
Agent à 80%	1 jour par semaine

Le seuil du nombre de jours de télétravail par semaine s'apprécie sur une base mensuelle.

Une période de 3 mois maximum d'adaptation peut être prévue.

Les agents travaillant en deçà de 80% ne sont pas autorisés à télé travailler.

Par ailleurs, le télétravail est exclusif du Temps de travail aménagé (TTA - semaine aménagée sur 4.5 jours ou 2 semaines sur 9 jours).

Le télétravail peut être accordé de manière temporaire, dans le respect des conditions de sa mise en œuvre.

5. Les personnels concernés

Tous les agents peuvent postuler au télétravail, quel que soit leur catégorie et leur statut (titulaire ou contractuel), dès lors que leurs missions le permettent.

Toutefois, sont exclus de ce dispositif les chefs de mission, directeurs de mission, chefs de service, directeurs, directeurs adjoints, adjoints à un directeur général (ou tout type d'emploi fonctionnel) et tout agent percevant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'encadrement.

Le télétravail repose sur une organisation de travail exigeante, qui ne correspond pas à tout agent, qui demande autonomie et rigueur. Il s'agit d'un contrat de confiance entre le télétravailleur et ses encadrants et, sans l'accord de ces derniers, le télétravail ne pourra pas être mis en place.

Par ailleurs, ne peuvent postuler que les agents ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'établissement.

6. Les moyens techniques

L'équipement des télétravailleurs sera fourni par Bordeaux Métropole. Il est interdit de télé travailler sur un ordinateur personnel.

Pour les télétravailleurs à domicile ou en tiers-lieu, l'administration mettra à disposition du salarié un ordinateur portable, les moyens de se connecter au réseau à distance, la messagerie professionnelle, certains applicatifs métiers, et un transfert de ligne téléphonique.

Chaque année, la liste des applicatifs métiers disponibles à distance sera diffusée en même temps que l'appel à candidature.

Les agents télé travaillant sur site métropolitain disposeront sur place d'un ordinateur fixe et auront accès à leur poste de travail habituel.

7. Les outils d'encadrement du télétravail

Les conditions générales d'application du télétravail à Bordeaux Métropole figurent dans la charte du télétravail (annexe 1).

Les conditions particulières seront déterminées dans le protocole d'accord (annexe 2), document de contractualisation signé par l'agent télétravailleur et son responsable direct.

Des documents supports sont également proposés aux agents et aux encadrants concernés :

- questionnaire d'auto évaluation en amont du dépôt de candidature,
- dossier de candidature,
- procédure pour demander un télétravail,
- guide du télétravailleur,
- guide de l'encadrant d'un télétravailleur,
- tableau de suivi mensuel,
- tableau des impacts économiques et écologiques du télétravail.

Une réunion d'information générale aura lieu lors de l'équipement des télétravailleurs à destination des agents télétravailleurs et de leur responsable.

8. Le bilan annuel du télétravail

Chaque année, le télétravail sera évalué (données statistiques, cartographie, questionnaires aux télétravailleurs, encadrants, directeurs, équipes, groupes d'échanges).

Le bilan sera présenté aux élus du Comité de pilotage innovation sociale, au Comité technique et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

C – Les critères d'accessibilité et d'éligibilité

La grille proposée ci-dessous est constituée de critères objectifs et non priorités. Elle constitue un outil d'appréciation pour les encadrants. Le télétravail étant un outil de management, le responsable établira une pondération personnelle des critères proposés.

Critères pour identifier les tâches télé travaillables	Interactions physiques	Présence physique des agents non nécessaire en continu pour le bon fonctionnement du service
	Critères techniques	Activité techniquement

		possible à distance (applicatif métier disponible)
Critères d'accès	Ancienneté requise à Bordeaux Métropole	1 an
	Pré-requis technique sur le lieu de télétravail	Connexion Internet haut débit. Conformité électrique du domicile. Espace de travail ergonomique. Aménagement d'un espace de travail dédié au télétravail sur le site extérieur demandé
	Distance entre le domicile et le lieu de travail	Appréciation des km effectués, du temps de transports, des modes de transports
	Personne en télétravail pour raison médicale	Agents suivis par la médecine du travail
Critères personnels d'éligibilité	Dématérialisation du processus de travail	Tâches télé travaillables identifiées. Disponibilité d'une version dématérialisée des dossiers. Accès possible à distance aux applicatifs métiers utilisés. Aucune conséquence sur le plan de charge et le fonctionnement de l'équipe.
Capacités personnelles de l'agent	Capacité à travailler à distance	Sérieux, motivation et engagement de l'agent
	Autonomie de l'agent	Capacité à s'organiser seul et à faire un retour sur son travail

D – Le cas particulier du télétravail pour raison médicale

Les demandes de télétravail pour raison médicale pourront être traitées tout au long de l'année et doivent être considérées comme un aménagement de poste. Elles sont permanentes ou temporaires. Les responsables percevant une nouvelle bonification indiciaire d'encadrement pourront aussi y avoir accès.

Comme le décret du 11 février le permet, les agents concernés pourront télé travailler au-delà du quota de 2 jours maximum par semaine. Par période de 6 mois reconductibles, il sera également possible qu'un agent puisse télé travailler jusqu'à 5 jours par semaine.

Les conditions liées à l'année d'ancienneté et au statut d'encadrant percevant la nouvelle bonification indiciaire sont levées dans les situations de télétravail pour raison médicale.

Les agents concernés devront consulter le médecin du travail qui émettra un avis sur la demande. Ce dernier pourra proposer un aménagement de poste fondé sur un télétravail. L'avis du médecin personnel de l'agent ne sera pas pris en compte.

Un entretien devra être réalisé avec l'encadrant direct, qui donnera ou non son accord. Tout refus devra être motivé par écrit.

L'agent télétravailleur pour raison médicale devra ensuite postuler chaque année lors de l'appel à candidature et prendre de nouveau contact avec le médecin du travail à la date anniversaire de son rendez-vous précédent.

Il convient de noter que le télétravail est exclusif de l'arrêt maladie et l'agent en situation de travail doit être apte à exercer les tâches qui lui sont confiées.

E – Budget annuel prévisionnel

Un budget annuel est déterminé tenant compte de :

- la compensation financière de 60 euros/an pour les télétravailleurs à domicile
- l'achat d'ordinateurs portables et des logiciels permettant le travail à distance.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil de Bordeaux Métropole

VU la loi du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU le décret du 11 février 2016, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

VU l'article 21 de l'ordonnance n°3 du 22 septembre 2017, réformant le Code du travail,

VU la délibération n° 2013/507 du 12 juillet 2013,

VU la délibération n° 2014/393 du 11 juillet 2014,

VU la délibération n° 2016/766 du 16 décembre 2016,

VU l'avis du Comité technique du 30 juin 2014,

VU l'avis du Comité technique du 1^{er} décembre 2016,

VU l'avis du Comité technique du 8 mars 2018,

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QUE le télétravail est un mode d'organisation du travail, autorisé par la loi et précisé par décret, pour les agents de la fonction publique territoriale,

DECIDE

Article unique : de poursuivre la pratique du télétravail à Bordeaux Métropole dans les conditions déterminées par la présente délibération, la charte et le protocole particulier du télétravail.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 23 mars 2018

REÇU EN PRÉFECTURE LE : 11 AVRIL 2018 PUBLIÉ LE : 11 AVRIL 2018	Pour expédition conforme, le Vice-président, Monsieur Jean-François EGRON
--	---