BORDEAUX MÉTROPOLE	**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE**	***Délibération***
	Séance publique du 25 mars 2022	***N° 2022-170***

Convocation du 18 mars 2022
Aujourd'hui vendredi 25 mars 2022 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain ANZIANI, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :
M. Alain ANZIANI, M. Pierre HURMIC, Mme Christine BOST, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Stéphane DELPEYRAT, M. Patrick LABESSE, Mme Véronique FERREIRA, M. Alain GARNIER, Mme Marie-Claude NOEL, M. Jean TOUZEAU, M. Jean-François EGRON, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Mme Brigitte TERRAZA, Mme Claudine BICHET, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, Mme Claude MELLIER, Mme Brigitte BLOCH, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Céline PAPIN, Mme Andréa KISS, M. Patrick PAPADATO, Mme Delphine JAMET, M. Stéphane PFEIFFER, M. Alexandre RUBIO, M. Baptiste MAURIN, M. Nordine GUENDEZ, Mme Josiane ZAMBON, Mme Isabelle RAMI, M. Dominique ALCALA, Mme Géraldine AMOUROUX, Mme Stephanie ANFRAY, M. Christian BAGATE, Mme Amandine BETES, M. Patrick BOBET, Mme Christine BONNEFOY, Mme Simone BONORON, Mme Fatiha BOZDAG, Mme Myriam BRET, M. Alain CAZABONNE, M. Thomas CAZENAVE, M. Gérard CHAUSSET, Mme Camille CHOPLIN, M. Max COLES, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Didier CUGY, Mme Laure CURVALE, Mme Eve DEMANGE, M. Christophe DUPRAT, M. Olivier ESCOTS, Mme Anne FAHMY, M. Bruno FARENIAUX, M. Jean-Claude FEUGAS, Mme Françoise FREMY, M. Guillaume GARRIGUES, Mme Anne-Eugénie GASPAR, Mme Daphné GAUSSENS, M. Frédéric GIRO, M. Stéphane GOMOT, M. Laurent GUILLEMIN, Mme Fabienne HELBIG, Mme Sylvie JUQUIN, Mme Sylvie JUSTOME, M. Michel LABARDIN, Mme Nathalie LACUEY, M. Gwénaël LAMARQUE, Mme Fannie LE BOULANGER, Mme Harmonie LECERF, Mme Anne LEPINE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Jacques MANGON, M. Guillaume MARI, M. Thierry MILLET, Mme Eva MILLIER, M. Fabrice MORETTI, M. Marc MORISSET, M. Jérôme PESCINA, M. Michel POIGNONEC, M. Patrick PUJOL, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, Mme Marie RECALDE, M. Bastien RIVIERES, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Nadia SAADI, Mme Béatrice SABOURET, M. Sébastien SAINT-PASTEUR, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Kévin SUBRENAT, M. Serge TOURNERIE, M. Thierry TRIJOULET, M. Jean-Marie TROUCHE.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:

M. Bernard-Louis BLANC à M. Didier CUGY
Mme Pascale BOUSQUET-PITT à Mme Françoise FREMY
Mme Pascale BRU à Mme Amandine BETES
M. Olivier CAZAUX à Mme Camille CHOPLIN
Mme Nathalie DELATTRE à M. Christophe DUPRAT
M. Nicolas FLORIAN à Mme Béatrice SABOURET
M. Maxime GHESQUIERE à Mme Marie-Claude NOEL
M. Radouane-Cyrille JABER à Mme Harmonie LECERF
M. Stéphane MARI à Mme Anne FAHMY
M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM à Mme Géraldine AMOUROUX
M. Fabien ROBERT à Mme Christine BONNEFOY
Mme Agnès VERSEPUY à M. Fabrice MORETTI

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Pierre HURMIC à M. Stéphane PFEIFFER de 13h15 à 15h40 et à partir de 18h16

M. DELPEYRAT à Mme Typhaine CORNACCHIARI à partir de 16h37
Mme Véronique FERREIRA à M. Bruno FARENIAUX à partir de 17h
Mme Céline PAPIN à Brigitte BLOCH de 13h15 à 15h40
M. Patrick PAPADATO à Mme Fannie LE BOULANGER jusqu'à 11h et de 14h30 à 16h50
M. Alexandre RUBIO à Mme Josiane ZAMBON à partir de 18h
M. Baptiste MAURIN à M. Serge TOURNERIE à partir de 18h05
M. Dominique ALCALA à M. Max COLES à M. Jacques MANGON à partir de 15h30
M. Patrick BOBET à M. Gwenaël LAMARQUE à partir de 14h30
Mme Fatiha BOZDAG à Mme Daphné GAUSSENS à partir de 15h55
M. Alain CAZABONNE à M. Emmanuel SALLABERRY à partir de 12h10
M. Max COLES à M. Jean-Marie TROUCHE à partir de17h
M. Jean-Claude FEUGAS à M. Olivier ESCOTS à partir de 18h
M. Guillaume GARRIGUES à M. Gwenaël LAMARQUE jusqu'à 10h45
Mme Anne-Eugénie GASPAR à M. Thierry TRIJOULET à partir de 13h19
M. Laurent GUILLEMIN à Mme Claudine BICHET à partir de 18h20
M. Cyrille JABER à Mme Harmonie LECERF jusqu'à 13h15 et à Mme Eve DEMANGE à partir de 13h15
Mme Sylvie JUSTOME à Mme Sylvie JUQUIN à partir de 18h09
Mme Harmonie LECERF à Mme Delphine JAMET de 13h15 à 15h30
Mme Zeineb LOUNICI à Mme Karine ROUX-LABAT à partir de 16h10
M. Guillaume MARI à Mme Anne LEPINE à partir de 18h15
Mme Eva MILLIER à M. Thierry MILLET à partir de 15h30
M. Benoît RAUTUREAU à Mme Simone BONORON à partir de 14h30
M. Frank RAYNAL à M. Michel LABARDIN à partir de 13h30
Mme Marie RECALDE à M. Alain ANZIANI à partir de 13h16
Mme Nadia SAADI à M. Guillaume MARI à partir de 13h15 à 13h38
M. Kévin SUBRENAT à M. Christian BAGATE à partir de 17h

EXCUSE(S) :
Monsieur Philippe POUTOU.

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :
Mme Géraldine AMOUROUX à partir de 17h45
Mme Simone BONORON à partir de 18h11
M. Thomas CAZENAVE de 13h22 à 13h38
M. Christophe DUPRAT à partir de 17h45
Mme Anne FAHMY de 13h22 à 13h38
Mme Fabienne HELBIG de 13h22 à 13h38

LA SEANCE EST OUVERTE

BORDEAUX MÉTROPOLE	**Conseil du 25 mars 2022**	***Délibération***
	Direction générale RH et administration générale **Service expertise**	***N° 2022-170***

Intégration du télétravail au fonctionnement des équipes métropolitaines - Charte du télétravail - Décision - Adoption

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Dès 2013, la Communauté urbaine de Bordeaux a fait le choix d'expérimenter le télétravail. Cette expérimentation ayant été concluante, Bordeaux Métropole a décidé, à partir de 2016, de déployer un dispositif de télétravail conformément aux dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016. Plus d'une centaine d'agents métropolitains ont ainsi régulièrement travaillé à distance sur la période 2016/2019.

La période de crise sanitaire au cours de laquelle le travail à distance a, de fait, été expérimenté à une très large échelle, dans un format à l'origine « improvisé » par un confinement subi, a mis en évidence les atouts d'une organisation flexible. Elle a révélé le fait que notre organisation était en capacité, grâce à ses technologies et à l'ingéniosité de ses agents, d'organiser dans un délai record la continuité de bon nombre de processus de production. Il s'agit désormais d'organiser la transition entre le travail à distance subi et le télétravail choisi, et de projeter, dans la durée, la mise en œuvre du télétravail dans un format rénové permettant d'ancrer dans les pratiques individuelles et managériales cette modalité d'organisation du travail.

Dans cette perspective, a été mise en œuvre une réflexion collective sur l'organisation du télétravail, ses enjeux et atouts mais aussi les risques associés pour définir un cadre commun, moderne et équitable. Cette démarche de projet a associé depuis fin 2020 des représentants des services et des organisations syndicales au travers de nombreuses réflexions, afin d'envisager un dispositif prenant en compte tout à la fois les attentes des agents mais aussi le point de vue des encadrants, en même temps que les enjeux collectifs identifiés.

Si chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, cette déclinaison intervient dans le cadre du dialogue social et s'appuie sur les dispositions de l'accord national relatif au télétravail, commun aux trois versants de la fonction publique, signé le 13 juillet 2021.

C'est dans ce contexte qu'après une première proposition présentée en comité technique du 7 juillet 2021, une phase de négociations est intervenue avec les représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la métropole. Cette étape a abouti à proposer un dispositif ayant recueilli l'avis favorable du comité technique du 3 mars 2022.

Ce dispositif permet de partager l'ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation du travail parmi d'autres. Basé sur la confiance, il est également un levier important de l'évolution des pratiques managériales.

C'est sur ces bases que Bordeaux Métropole entend délibérer sur des modalités rénovées de mise en œuvre du télétravail, telles qu'elles s'appliqueront au 1er juillet 2022.

La Charte du télétravail à Bordeaux Métropole présentée en annexe à la présente délibération, dont il vous est proposé d'adopter les termes, précise l'ensemble de ces modalités et en propose un mécanisme de suivi et d'évaluation.

1) **Une pluralité d'enjeux :**

- Un enjeu de santé et de qualité de vie au travail des agents à travers notamment une diminution de la fatigue et des risques liés aux trajets domicile-travail, une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle, une meilleure concentration ;
- Un enjeu de modernisation de l'organisation et de qualité de service ;
- Un enjeu d'attractivité de la fonction publique et de Bordeaux Métropole en particulier ;
- Un enjeu écologique de protection de l'environnement et de mobilité par la réduction des déplacements domicile/travail ;
- Un enjeu d'équilibre du territoire par la prise en compte de l'étalement du bassin de vie des agents métropolitains.

En rompant avec les fondements traditionnels de l'organisation du travail, le télétravail constitue un changement fondamental dans les organisations et les collectifs de travail. A ce titre, il peut être source de méfiances, d'hostilités, de tensions et susciter des représentations négatives au sein de l'organisation et des collectifs de travail notamment pour ceux qui ne le pratiquent pas.

La mise en place du télétravail et surtout son succès reposent donc sur la prise en compte de questions fondamentales dont celle de l'équité. Il s'agit de considérer les risques liés à l'individualisme ou à la perte de lien social et de préserver les collectifs de travail en permettant à chacun de trouver son équilibre sans fragiliser les rapports sociaux au sein de l'organisation.

Pour ces raisons, la collectivité place la question de l'équité au cœur de ce projet d'intégration du télétravail au fonctionnement des équipes. Il s'agit de :

- Proposer un dispositif de télétravail adapté aux télétravailleurs mais également perçu comme acceptable par les collaborateurs exclus du dispositif par la nature de leurs fonctions ;
- Tendre vers une convergence des pratiques à tous les niveaux de l'organisation en considérant une variété de contextes ;
- Considérer que l'organisation du télétravail au sein des équipes constitue un nouveau rôle pour l'encadrement de proximité susceptible d'être mis en difficulté par cet enjeu d'équité ;
- Concilier le télétravail avec les objectifs du collectif/de l'équipe : le télétravail n'est pas qu'une question individuelle mais aussi et surtout collective ;
- Assurer la cohésion d'équipes mixtes à travers le partage des ressources et l'utilisation d'outils adaptés à cette configuration partout où le télétravail peut être mis en œuvre ;
- Rechercher un équilibre sur la question des coûts liés au télétravail

2) **Des modalités de mise en œuvre souples**

L'alternance entre travail sur le lieu habituel et télétravail, dans la limite du plafond réglementaire

Bordeaux Métropole réaffirme son attachement à la qualité de vie au travail de ses agents. Convaincue que le télétravail peut représenter un gain en la matière pour les agents

concernés, Bordeaux Métropole souhaite également préserver la qualité des relations professionnelles dans les équipes de travail. Elle reste en cela attachée à ce qu'une partie significative du travail soit réalisée sur le lieu habituel, afin que les interactions sociales liées au travail en présentiel continuent de produire leurs effets indispensables pour la cohésion d'équipe.

C'est en prenant en considération ces différents éléments que, dans la limite du plafond réglementaire de trois jours par semaine, et en garantissant un minimum de deux jours de présence effective sur le lieu habituel, Bordeaux Métropole confie à ses encadrants la responsabilité de définir, en concertation avec les agents volontaires pour télétravailler, un cadre de travail qui permette de garantir la continuité du service public et le maintien de la cohésion du collectif du travail.

La procédure d'accès au télétravail

L'accès au télétravail interviendra via une campagne annuelle d'appel à candidatures (fin d'année civile) pour une prise de fonction en télétravail à partir de janvier de l'année suivante.
L'entretien annuel d'évaluation devient l'outil au travers duquel sont abordées les demandes de télétravail (analyse des activités éligibles sur la base de la fiche de poste, évaluation du degré d'autonomie de l'agent, de ses savoir-faire et savoir-être pour réaliser ses activités à distance de son lieu de travail habituel).

Lorsque la demande de télétravail de l'agent est acceptée par son supérieur hiérarchique, l'accord est formalisé par un protocole individuel autorisant l'exercice des fonctions en télétravail. Il mentionne notamment les fonctions exercées en télétravail, le lieu et les modalités de mise en œuvre du télétravail (quotité de télétravail, calendrier des jours télétravaillés, plages horaires durant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur et peut être joint, …).

A l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation, le supérieur hiérarchique et l'agent échangent a posteriori sur les modalités d'exercice du télétravail par l'agent et sur d'éventuelles adaptations à apporter au protocole de télétravail. Ces adaptations sont le cas échéant actées par un avenant au protocole initial.

Cas particulier des agents en prise de poste :
Afin de ne pas pénaliser la mobilité, les nouveaux entrants et agents en prise de poste via mobilité interne pourront formuler leur demande au fil de l'eau dans le courant de l'année civile, en vue d'une autorisation de télétravailler jusqu'à l'échéance du 31 décembre de l'année en cours. Ils candidateront ensuite au rythme des campagnes annuelles.

Cas particulier de l'année 2022 :
Dès lors que le dispositif sera approuvé par le conseil métropolitain, une campagne d'appels à candidatures sera lancée pour permettre une transition rapide avec le dispositif de travail à distance mis en place à l'occasion de la crise sanitaire. Par exception au processus d'instruction posé, et compte tenu de l'incompatibilité des calendriers, les demandes seront pour 2022 instruites indépendamment de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle

Forme du télétravail : privilégier les jours fixes, expérimenter les jours flottants

Le nombre de jours de télétravail pour les agents publics est plafonné réglementairement à deux jours de présence obligatoires par semaine, fixés par le décret n°2016-151 du 11 février 2016, limitant de fait à 3j/semaine le télétravail à l'échelon national pour un agent à temps plein.

La quotité de télétravail possible pour chaque agent est appréciée par son supérieur hiérarchique direct. Elle fait l'objet d'une concertation et d'un échange lors de la partie de l'entretien annuel d'évaluation portant sur le télétravail et elle est fixée dans le protocole individuel de télétravail.

Pour les agents à temps partiel, le nombre de jours maximum de télétravail est réduit du nombre de jours libérés par le temps partiel (présence dans le service au minimum 2 jours par semaine).

La forme de télétravail privilégiée à Bordeaux Métropole est le télétravail pendulaire qui consiste à alterner de manière régulière les jours travaillés sur son lieu de travail habituel et les jours en télétravail à domicile ou en tiers-lieux.

Par exception et parce que le télétravail sur jours flottants peut répondre à certains contextes de travail spécifiques, la collectivité entend :

- Expérimenter la possibilité d'un télétravail sur jours flottants, dans la limite d'une enveloppe annuelle maximale de 40 jours, à réserver aux agents dont le niveau d'autonomie dans l'organisation de leurs missions le permet.

- S'agissant de l'encadrement supérieur, entendu comme les agents occupant des fonctions de directeur à directeur général des services : privilégier l'application de ce dispositif, plutôt que celui des jours fixes

La règle de 2 jours de présentiel sur une semaine concernée par un télétravail flottant trouve à s'appliquer dans les deux cas.

Un décompte forfaitaire des temps de travail réalisés en télétravail et la compatibilité avec le temps de travail aménagé (TTA)

Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes à valeur normative :

- la durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail ;
- les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause s'appliquent au télétravail.

Dans le respect des règles précitées, et dans le cadre du protocole de télétravail, l'agent et son responsable hiérarchique conviennent des plages horaires à privilégier lorsque l'agent est en télétravail, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans son service (notions de plages fixes et variables).

Le temps de travail en télétravail ne fait l'objet d'aucun badgeage et n'a pas vocation à générer des temps excédentaires. Une journée de télétravail est ainsi décomptée de façon forfaitaire (7h15 pour les agents relevant du cycle standard des horaires variables).

Seul le décompte des temps réalisés en présentiel alimente les compteurs de RTT et TTA.

Les temps effectués au-delà des 7h15 pendant les jours télétravaillés peuvent par exception faire l'objet d'acquisition de temps alimentant les compteurs, lorsqu'ils correspondent à une

nécessité de service. Ils seront à cet effet déclarés spécifiquement par le N+1 dans le logiciel de gestion des temps.

Le télétravail est compatible avec le dispositif de TTA dans la limite de la règle de 2 jours de présentiel obligatoires par semaine. L'impact de cette mesure sur l'organisation des collectifs fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre de l'évaluation du dispositif, afin de conclure ou non à sa pérennisation.

3) Un dispositif d'accompagnement pour prendre en compte les enjeux individuels mais aussi collectifs

L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

Dans le cadre d'une démarche de qualité de vie au travail et d'amélioration des conditions de travail, la mise en place du télétravail est l'opportunité pour l'encadrant d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail.

Le télétravail repose sur la relation de confiance entre l'encadrant et chaque agent en télétravail, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaires au télétravail. La relation de confiance se construit aussi sur une organisation de travail concertée dont les modalités font l'objet d'un dialogue entre le personnel encadrant et les agents.

Au-delà, il convient de partager avec l'équipe comment les objectifs de chacun s'intègrent dans l'objectif collectif, et de s'assurer que les moyens adéquats sont à disposition pour mener les activités individuelles et collectives.

L'encadrant est également un des garants du maintien du lien social entre l'agent en télétravail et son service de rattachement. Dans la limite de ses missions, l'encadrant a une responsabilité en tant qu'animateur d'un collectif et dans sa relation avec ses collaborateurs et son équipe. Chaque agent a également un rôle à jouer, en tant que membre de l'équipe et acteur de ses propres pratiques de travail, dans la limite de ses missions.

Ceci constitue parfois un changement culturel important qui implique que l'organisation et le collectif de travail soient accompagnés, notamment par la sensibilisation et la formation professionnelle.

Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle. Le télétravail peut également être source de motivation, d'implication et de satisfaction.

Toutefois si les agents exerçant en télétravail sont exposés à des risques professionnels au même titre que leurs collègues présents dans les services, ils sont aussi exposés à des risques spécifiques.

Le télétravail, à travers l'usage des technologies digitales, implique une appropriation des nouveaux outils, une évolution des pratiques professionnelles et du rapport au travail. Ces évolutions peuvent tout autant constituer des opportunités que des risques pour le travail, la qualité de vie au travail, la santé, l'équilibre des collectifs.

Les enjeux et les incidences induits par le télétravail méritent ont été recensés afin de construire un dispositif le plus vertueux possible et limitant les effets délétères.

Dans le cadre du télétravail, Bordeaux Métropole convient de la nécessité de renforcer le soutien organisationnel pour favoriser la qualité des relations, accompagner l'encadrement, sensibiliser aux conditions de travail au domicile qui sont autant de facteurs qui permettent de prévenir les risques psychosociaux. La collectivité intègre cet enjeu fort à un plan de sensibilisation et de formation dédié à l'intégration du télétravail au fonctionnement des équipes.

Garantir le droit à la déconnexion

C'est le droit pour tout agent, y compris pour les encadrants, de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

L'effectivité du droit à la déconnexion et donc du respect des temps de repos est un élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents mais également le bon fonctionnement des services. Garantir le droit à la déconnexion suppose notamment de sensibiliser et de former les agents et les encadrants aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres.

Un plan d'actions est à établir dans le cadre du dialogue social sur ce point spécifique.

Le plan de sensibilisation et de formation et les ressources associées

La collectivité entend accompagner le déploiement du dispositif de télétravail à travers un large dispositif de sensibilisation et de formation, en amont et en aval de sa mise en œuvre, s'adressant à tous les agents, télétravailleurs, non télétravailleurs et encadrants. Ce dispositif est décliné dans la charte jointe.
Un référent télétravail sera identifié. Il coordonne et accompagne la mise en œuvre du télétravail à l'échelle de Bordeaux métropole. Il a un rôle de conseil sur les modalités d'intégration de cette modalité d'organisation du travail aux organisations, sensibilise à ses enjeux et risques. Il apporte un éclairage juridique et opérationnel, conçoit et participe à la mise en œuvre du plan de formation, prend en charge les questions des agents et intervient en soutien des managers dans l'intégration du télétravail à leurs pratiques.

Les moyens engagés par la collectivité et l'indemnisation des coûts,

Bordeaux Métropole entend prioriser l'allocation de ressources à

- poursuivre l'important effort de déploiement d'une flotte de PC portables à même de rendre le télétravail effectivement accessible à tous candidats
- dimensionner ses infrastructures et outils numériques aux besoins spécifiques du télétravail
- affecter des moyens dédiés à la conception et à la mise en œuvre d'un dispositif élargi et pérenne, sous les angles de la coordination, de la sensibilisation, de la formation et de l'accompagnement des acteurs agents et encadrants.

La négociation ouverte sur le télétravail dans la fonction publique a par ailleurs donné, à l'échelon national, un cadre à l'indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail.

L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît le mode d'indemnisation le plus pertinent. D'une part, il satisfait aux impératifs de simplicité, de lisibilité tant pour les agents que pour

les employeurs. D'autre part, il traduit également la recherche d'une indemnisation équilibrée des coûts potentiellement induits par le télétravail, du point de vue de l'agent.

Dans ces conditions, une indemnisation forfaitaire de 220 euros par an à partir de 2 jours télétravaillés par semaine, sera attribuée aux télétravailleurs à domicile.

Ce montant sera réduit de moitié (110 euros par an) pour les agents télétravaillant moins de 2 jours par semaine.

Le versement de cette indemnité interviendra mensuellement, à mois échu à compter du jour de la prise d'effet du protocole individuel de télétravail (tout mois, même partiellement couvert par le télétravail, est indemnisé). Elle prend en compte les frais liés à l'installation du poste de travail (abonnement internet, assurance, énergie), ainsi que les frais de repas.

4) Le télétravail pour raison médicale

Le télétravail était déjà identifié avant la crise comme un levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents, notamment ceux en situation de handicap.
De manière plus générale, le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison.

Il peut être dérogé au plafond maximal de jours hebdomadaires télétravaillables autorisé, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.

Cette dérogation, fixée pour une durée de 6 mois maximum renouvelables après avis du médecin du travail, accorde jusqu'à 5 jours de télétravail par semaine pour un agent sous réserve de remplir les conditions d'éligibilités, et en particulier la quotité du poste identifiée comme télétravaillable par le supérieur hiérarchique.

Lorsque le télétravail est proposé par le service de médecine préventive comme une solution d'aménagement de poste, sa mise en œuvre est subordonnée à l'accord du supérieur hiérarchique qui doit donc disposer de tous les éléments nécessaires à sa mise en place avant de prendre sa décision.

Dans les situations de télétravail prescrit sur 4 à 5 jours compte tenu de l'état de santé, des déclarations de pointage devront permettre, si l'agent le souhaite, l'enregistrement systématique de son temps de travail. L'objectif est ici de préserver, pour l'agent concerné, l'accès au mécanisme des horaires variables, dans une logique d'égalité de traitement.

Dans le cas où la demande concerne un agent en situation de handicap, la collectivité met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

L'accès au télétravail pour raisons médicales est exclu de la campagne annuelle ; les demandes peuvent être traitées tout au long de l'année.

Le télétravail pour raisons médicales est exclusif de l'arrêt maladie et l'agent doit être apte à exercer les tâches qui lui sont confiées.

5) Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Le cadre réglementaire fonde le recours au télétravail sur une demande volontaire de l'agent et l'accord de sa hiérarchie.

Pour autant, deux cas de figurent doivent être anticipés :

Télétravail pour raisons exceptionnelles sur autorisation
Le décret 2020-524 du 5 mai 2020 prévoit une dérogation de la quotité de télétravail au profit d'une autorisation temporaire accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (intempéries, pic de pollution…).

L'accès au télétravail pour raisons exceptionnelles est indépendant de la campagne d'appels à candidatures. L'employeur est seul juge, au titre de l'ensemble des services, de l'activation du dispositif.

En cas de situation exceptionnelle, le télétravail ne peut être exécuté que si les activités, la quotité et la nécessité de service notamment le permettent.

La demande individuelle de télétravail au titre d'une situation exceptionnelle est traitée directement par le n+1 selon une procédure simplifiée via les outils de gestion des temps de travail (processus dématérialisé et déconcentré) et dans le respect des consignes diffusées au cas par cas par l'employeur.

Le télétravail pour raisons exceptionnelles n'ouvre pas droits à l'indemnité compensatrice annuelle de télétravail ni de repas et autorise par exception le recours à du matériel personnel.

Télétravail imposé
Il s'agit d'une organisation à distance rendue nécessaire en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.

Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu.

Ces modalités exceptionnelles doivent également être intégrées aux plans de continuité d'activité, là aussi dans le cadre du dialogue social de proximité.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

6) Evaluation et comité de suivi : création d'un observatoire du télétravail

Bordeaux Métropole s'engage à mettre en place un observatoire du télétravail. Dans cette perspective, est instauré un comité de suivi de l'application de la présente charte. Il sera constitué des représentants des organisations syndicales représentatives et des représentants de l'administration, dont le Vice-président en charge des ressources humaines.

Il aura notamment pour rôle de suivre l'avancement des mesures de la charte et de proposer d'éventuels ajustements.

Il conviendra d'observer plus particulièrement :
- Les pratiques de télétravail à l'échelle des Directions générales
- L'appropriation du dispositif par des remontées de terrain
- L'état des équipements matériels dédiés au télétravail
- L'incidence du télétravail sur le recours au temps partiel
- Les impacts d'un décompte forfaitaire des temps réalisés en télétravail (éventuels écarts entre temps pris en compte / temps réels de travail, évolution des droits à RTT

générés)
- L'articulation du télétravail avec le dispositif de temps de travail aménagé (TTA)
- Les pratiques de télétravail sur jours flottants et leurs effets
- La répartition des télétravailleurs sur le territoire
- Le caractère opérationnel du processus d'accès au télétravail (couplage avec l'entretien annuel et traitement des demandes spécifiques au fil de l'eau)
- Le caractère opérationnel du dispositif d'accompagnement et de formation

De plus, le télétravail fera l'objet d'un bilan annuel présenté au comité social territorial et à sa formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail compétente.

7) Dispositions transitoires

A titre de dispositif transitoire, le télétravail pour raison exceptionnelle tel que dénommé TAD (travail à distance) dans le cadre de l'épisode de pandémie engagé au 11 mars 2020 demeure activé, pour tendre, dans le courant du second semestre 2022, à une intégration du télétravail dans les équipes conforme au nouveau dispositif posé.

Bordeaux Métropole réaffirme son attachement à la qualité de vie au travail de ses agents. Convaincue que le télétravail peut représenter un gain en la matière pour les agents concernés, Bordeaux Métropole souhaite également préserver la qualité des relations professionnelles dans les équipes de travail. Elle reste en cela attachée à ce qu'une partie significative du travail soit réalisée sur le lieu habituel, afin que les interactions sociales liées au travail en présentiel continuent de produire leurs effets indispensables pour la cohésion d'équipe.

C'est en prenant en considération ces différents éléments que, dans la limite du plafond réglementaire de trois jours par semaine, et en garantissant un minimum de deux jours de présence effective sur le lieu habituel, Bordeaux Métropole confie à ses encadrants la responsabilité de définir, en concertation avec les agents volontaires pour télétravailler, un cadre de travail qui permette de garantir la continuité du service public et le maintien de la cohésion du collectif du travail.

Pour faciliter la transition vers un télétravail organisé et à plus grande échelle, il est recommandé, pour l'année 2022 au moins, de maintenir trois jours en présentiel dans les collectifs de travail. Le télétravail est en effet un mode d'organisation du travail qui a vocation à s'inscrire dans la durée, il est donc important pour notre institution que cette mutation se fasse sur des bases solides, ce qui peut justifier une mise en œuvre progressive.

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 n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
VU la Loi n°2012-347 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 contra les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
VU le décret 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'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021
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 la délibération n°2018/146 du 23 mars 2018
VU la délibération n°2019/137 du 22 mars 2019
VU l'avis du comité technique du 3 mars 2022

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QU'il y a lieu de redéfinir les contours du télétravail tel que mis en œuvre à Bordeaux Métropole,

DECIDE

Article 1 : les termes de la charte du télétravail jointe sont adoptés pour mise en œuvre dans les services métropolitains à compter du 1er juillet 2022.

Article 2 : les termes de la présente délibération se substituent aux dispositions des délibérations n°2018/146 et 2019/137.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité des suffrages exprimés.
Abstention : Monsieur MORISSET;

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 25 mars 2022

REÇU EN PRÉFECTURE LE : **31 MARS 2022** **PUBLIÉ LE :** **31 MARS 2022**	Pour expédition conforme, le Vice-président, Monsieur Jean-François EGRON