

**Réunion du Comité Syndical
du 1^{er} décembre 2021**

N° de la délibération	Nombre de membres du Comité	Nombre de présents		Quorum (article 11 des statuts modifiés)
		Titulaires	Suppléants	
1074	21	12	1	7

Le Comité syndical du SMEL (Synergie Mer Et Littoral) s'est réuni, **mercredi 1^{er} décembre 2021 à 14h30** à **BARNEVILLE-CARTERET**, au pôle nautique, sur convocation du 23 novembre 2021.

M. Alain NAVARRET, Président du SMEL, préside la séance.

Secrétaire de séance : M. David LEGOUET

PRESENTS

Délégués du conseil départemental de la Manche titulaires :

M. Hervé AGNES, conseiller départemental canton de Quetteville-Sur-Sienne
 Mme Isabelle BOUYER-MAUPAS, conseillère départementale canton Agon-Coutainville
 Mme Hedwige COLLETTE, conseillère départementale canton Créances
 M. Jacques COQUELIN, conseiller départemental canton Valognes
 M. Benoît FIDELIN, conseiller départemental canton Les Pieux
 M. Thierry LETOUZE, conseiller départemental canton Cherbourg-en-Cotentin2
 M. Alain NAVARRET, conseiller départemental canton de Bréhal

Délégués des EPCI titulaires

M. Yves ASSELINE, Communauté d'agglomération le Cotentin
 Mme Ghyslène LEBARBENCHON, Communauté de communes de la Baie du Cotentin
 M. David LEGOUET, Communauté d'agglomération du Cotentin, 2^{ème} Vice-Président
 Mme Manuela MAHIER, Communauté d'agglomération du Cotentin
 M. Jean-Marie POULAIN, Communauté de communes Côte Ouest-Centre Manche

Délégué des EPCI suppléant

M. Sophie JULIEN-FARCIS, Communauté de communes Granville Terre et Mer

EXCUSES

Délégué du conseil départemental titulaire :

M. Yvan TAILLEBOIS, conseiller départemental canton de Granville

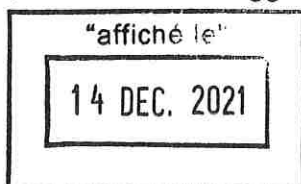
Délégué du conseil départemental du Calvados titulaire :

M. Cédric NOUVELOT, conseiller départemental canton de Courseulles-Sur-Mer

Délégués des EPCI titulaires :

M. Alain BACHELIER, Communauté d'agglomération Mont-Saint-Michel Normandie
 M. Jacky BIDOT, Communauté de communes Coutances Mer et Bocage
 Mme Claude BOSQUET, Communauté de communes Coutances Mer et Bocage
 M. Daniel DENIS, conseiller départemental canton Val de Saire
 M. Daniel LECUREUIL, Communauté de communes Granville Terre et Mer
 M. Didier LEGUELINEL, Communauté de communes de Granville Terre et Mer (*représenté par Mme Sophie JULIEN-FARCIS*)

M. Jean-René LECHATREUX, Communauté d'agglomération du Cotentin, a quitté la séance à 16h01



Mise en place du télétravail

Vu le code général des collectivités ;

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 le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant 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 rapport du Président ;

Vu l'avis favorable du comité technique du 25 novembre 2021 ;

Considérant la définition issue de l'article 2 du décret ° 2020-524 du 5 mai 2020 qui précise que le télétravail est « 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 en utilisant les technologies de l'information et de la communication » ;

Considérant que le télétravail doit répondre à quatre conditions cumulatives:

- un travail réalisé hors des locaux de l'employeur ;
- selon une régularité définie sauf dérogation préalablement identifiée ;
- le recours à cette modalité de travail revêt un caractère volontaire de la part de l'agent qui le sollicite ;
- sa mise en œuvre dépend de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Considérant que l'activité du SMEL nécessite une souplesse dans l'organisation de travail ;

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents, décide la mise en place du télétravail pour les agents du SMEL selon les conditions suivantes :

Champ d'application

Le télétravail est ouvert principalement aux agents occupant les postes d'ingénieurs et de techniciens.

Il est possible pour les agents titulaires, stagiaires, contractuels ayant 3 mois d'ancienneté.

Durée et quotité maximale de télétravail

Les agents peuvent organiser leur travail en réservant ponctuellement une journée de télétravail à des tâches de compte-rendu, de planification, de réflexion, à la gestion de dossiers propres... lorsque leur présence au bureau n'est pas requise, sur la base d'un forfait annuel de 60 journées télétravaillées et dans la limite de 2 journées par semaine.

Instruction des demandes

Les demandes de télétravail sont instruites dans le cadre de la campagne annuelle de recensement des demandes d'aménagement individuel du temps de travail. Les demandent s'opèrent au mois d'avril N via le formulaire dédié (cf. annexe), pour une application au 1^{er} septembre N.

Critères d'éligibilité

En amont des demandes, la hiérarchie définit, en concertation avec les agents concernés les activités télétravaillables pour chaque fonction et l'organisation du service à respecter au regard des demandes individuelles d'aménagement du temps de travail exprimées par les agents de l'équipe. Le service doit trouver une organisation permettant de préserver un travail en commun et un temps de présence indispensable à la fluidité des relations entre les agents.

Même si certaines activités sont éligibles au télétravail, l'agent doit disposer des aptitudes attendues à télétravailler à savoir :

- Autonomie dans le travail (capacité à travailler seul) ;
- Capacité à organiser son travail (organisation des tâches, gestion du temps, définition des objectifs, ...)
- Capacité à rendre des comptes ;
- Capacité à communiquer à distance avec les collègues et la hiérarchie.

L'exercice du télétravail au domicile de l'agent doit répondre à plusieurs exigences. En référence aux circulaires de l'État, la conformité des installations aux spécificités techniques peut se décliner de la façon suivante :

- l'installation électrique du poste de travail doit respecter la norme électrique NF C 15-100 ;
- le risque incendie doit être limité au maximum, notamment via la pose de détecteurs incendie, conformément à la législation en vigueur ;
- le logement doit être équipé d'une connexion Internet haut débit adapté aux besoins professionnels de l'agent ;
- le poste de travail doit permettre de bonnes conditions de travail c'est-à-dire avec le respect de conditions d'ergonomie ;
- l'agent ne doit être dérangé ni par du bruit ni par d'autres personnes (en particulier, le télétravail n'est pas compatible avec une présence de jeunes enfants). Pendant le télétravail, le télétravailleur ne reçoit pas de public professionnel à son domicile personnel.

Le guide du télétravail dans la fonction publique précise que « les coûts de mise en conformité des installations qui sont un préalable à la demande de l'agent n'ont pas vocation à être pris en charge par les employeurs ».

Dans le cadre de sa demande de télétravail, l'agent s'engage sur l'honneur à bénéficier d'une installation électrique conforme aux normes exigées, à disposer d'une connexion internet haut débit en conformité avec les applications à utiliser, à déclarer à son assurance que son domicile est utilisé comme lieu de travail et à avoir pris connaissance du règlement intérieur des services et du règlement des usages numériques précisant ses droits et obligations.

En cas d'acceptation par le supérieur hiérarchique, l'agent reçoit un arrêté de télétravail précisant :

- le nombre de jours de télétravail ;
- le lieu d'exercice en télétravail ;
- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée.

Décision de refus

Le refus opposé à une demande de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles est motivé et signifié par écrit par le supérieur hiérarchique. Il est précédé d'un entretien. De même s'agissant de l'interruption du télétravail à l'initiative de la structure.

La compatibilité de la demande de télétravail est appréciée à 2 niveaux :

- lorsque l'encadrement considère que les conditions d'éligibilité et/ou les conditions matérielles d'exercice ne sont pas remplies ;

- à l'issue de la discussion en équipe ; bien que les critères d'éligibilité ou les conditions matérielles soient réunis, il est constaté un nombre trop important de demandes d'aménagement individuel du temps de travail au sein du collectif de travail incompatible avec les obligations de présence des agents et une impossibilité de trouver une issue satisfaisante pour les agents.

En cas de refus opposé à la demande de l'agent, ce dernier peut saisir la commission administrative paritaire s'il est titulaire ou la commission consultative paritaire s'il est contractuel. Il en est de même en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de la structure.

Pour extrait conforme,

Le président du SMEL,

Alain NAVARRET

