

Conseil d'Administration du CCAS du 25 juin 2026

Rapport de présentation n° 8

Modification du protocole d'accord du temps de travail – suspension du télétravail usuel

Les protocoles d'accord du temps de travail respectifs de la ville et du CCAS, révisés en octobre 2023, prévoient en leur sein l'organisation générale des temps de travail ainsi que la possibilité de recourir au télétravail conformément à la réglementation en vigueur.

Pour rappel, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui doit être autorisé par l'employeur.

Il appartient aux collectivités territoriales et aux établissements publics de définir le cadre général du télétravail par délibération dans le respect de la réglementation en vigueur (L430-1 du code général de la fonction publique et décret n° 2016-151 modifié du 11 février 2016) et de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Soucieuse de maintenir une limite plus claire entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la collectivité souhaite privilégier exclusivement une activité réalisée sur site (Mairie et sites extérieurs) et favoriser ainsi le lien entre les agents, renforcer l'esprit d'équipe, et ne pas favoriser l'incursion de la vie professionnelle au domicile des agents. D'autre part, la collectivité souhaite garantir une équité entre les agents dont les missions du poste permettent de télétravailler et ceux dont les missions du poste ne permettent pas cet aménagement.

En contrepartie de la fin de cette disposition, la collectivité s'engage à mener une réflexion pour améliorer les rythmes de travail et favoriser une organisation de l'activité qui ménage sur site des temps plus au calme pour les travaux nécessitant de la concentration.

À cet effet, un bilan quinquennal relatif au temps de travail sera produit à l'autorité territoriale avant le 15 septembre 2026. Ce dernier permettra d'engager un travail de concertation avec les agents et de formuler des propositions afin d'acter une nouvelle organisation du temps de travail au 1^{er} janvier 2027.

Dans cette attente, à compter du 1^{er} septembre 2026, la collectivité souhaite suspendre le télétravail usuel tel qu'instauré par les délibérations de 2021 et 2022, hors préconisations médicales et événements particuliers tels qu'une crise sanitaire ou des conditions climatiques extrêmes.

Les protocoles d'accord du temps de travail respectifs de la ville et du CCAS et les lignes directrices de gestion sont modifiés en conséquence.

Maromme, le 25 juin 2026
Le Président du CCAS,
David LAMIRAY