

Miribel

LE MAS RILLIER . LES ECHETS



**Mise en œuvre du télétravail sur
la collectivité de Miribel à
compter du 1^{er} janvier 2022**



Cadre juridique

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 art. 133 :

- Ouvre la possibilité pour les agents publics d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 :

- Détermine les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016

- Conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

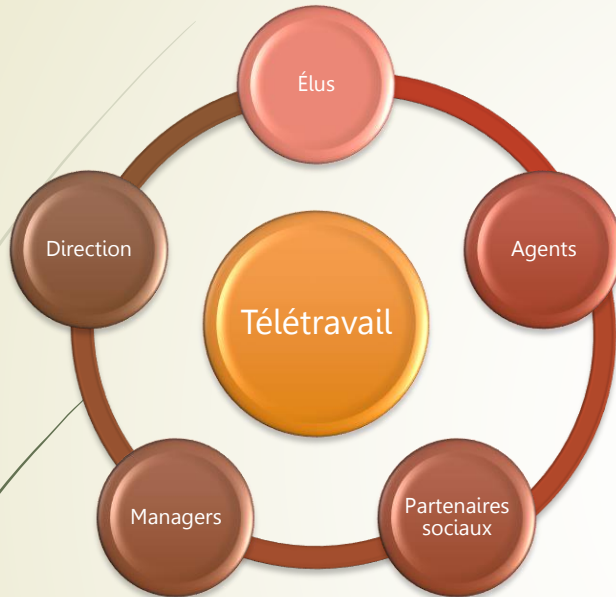
Décret n°2021-1123 du 26 août 2021

- Création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Accord ministériel relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en date du 13 juillet 2021.



Calendrier et acteurs



Groupes de travail les 17/02 et 17/03/2021

Composition

1 élu – 4 représentants du personnel – direction générale – cheffe de service RH – conseiller de prévention

Charte de télétravail et délibération présentées et validées au comité technique du 09/12/2021



Modalités retenues

- En amont : avis favorable du supérieur hiérarchique
- Lieu de télétravail : lieux privés
- Durée de travail : identique aux agents sur site, joignable et disponible
- Nombre de jours : 2 jours/hebdomadaires modulables avec un maximum de 8 jours/mensuels et possibilité par demi-journée.
- Allocation forfaitaire de 2,5 euros/jour télétravail (maximum de 220 euros/an)



Enjeux et limites du télétravail

ENJEUX

Outil de politique sociale

- Amélioration de qualité de vie au travail
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Outil de gestion RH

- Souplesse d'organisation de travail
- Bénéfices en matière d'absentéisme
- Productivité professionnelle

Encouragement d'innovation :

- Développement des nouveaux modes et outils de travail
- Adaptation du temps en fonction des besoins du service et des souhaits de l'agent (relation gagnant/gagnant)

Réduction du bilan carbone

LIMITES

• Eligibilité des postes

• Dispositions spéciales

(le collaborateur doit être autonome, capable de gérer son temps, de fonctionner par objectif)

• Craintes personnelles des salariés

(l'isolement, l'exclusion de certaines opportunités professionnelles, le risque de contrarier un encadrant ou ses collègues peuvent créer des réticences, etc.)

• Intrusion du travail dans la sphère personnelle