

INTER87



FEYTIAT



MILITANT

N° 2

Un bulletin de vos représentants FSU
élus au Comité Social Territorial
de la Mairie de Feytiat



EDITO :

Chères collègues, chers collègues,

Tout d'abord, et pour commencer l'année 2024 avec les meilleures perspectives possibles, dans un contexte bien morose autour duquel nos conditions de travail de fonctionnaires territoriaux se dégradent de jour en jour, je tiens, malgré tout et en toute sincérité, à vous présenter tous mes meilleurs vœux de santé, de bonheur et de réussite, tant au niveau professionnel que personnel.

Sachez que nous sommes et seront, le syndicat Inter87fsu, toujours présents à vos côtés pour protéger vos droits, vous défendre, ou simplement vous renseigner et faire en sorte que nous, les fonctionnaires territoriaux, soyons reconnus par tous comme des agents essentiels et indispensables auprès des administrés de la commune de Feytiat dans le cadre de la noble mission de service public qui nous incombe.

J'espère que le premier numéro de notre nouveau bulletin d'informations syndicales vous a séduit. N'oubliez cependant pas qu'il n'est jamais trop tard pour nous faire part de vos remarques constructives !

A la suite du dernier Comité Social Territorial qui s'est déroulé le lundi 18 décembre 2023 à 9h à la Mairie, nous vous proposons maintenant le n°2 du Feytiat U. Militant

Je vous en souhaite bonne lecture.

Fabrice COMES - Secrétaire de section Inter87-FSU Feytiat.

DE TOUTES
NOS COULEURS

Bonne année

DE TOUTES
NOS FORCES

LA FSU TERRITORIALE

ensemble

AU QUOTIDIEN

POUR NOS
MÉTIER

2024

POUR LES SERVICES
PUBLICS

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

En 2024, vos représentants **Inter87-FSU** sont toujours présents à vos côtés :

Fabrice COMES et **Marylin CLAUD** -titulaires / **Pierre BLANCHARD** et **Alexandre MORLAY**- suppléants

FÉDÉRATION
SYNDICALE
UNITAIRE



La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

Avant la réunion du CST, nous avons transmis, au nom du syndicat **Inter87-FSU** les questions suivantes à inscrire à l'ordre du jour :

1. Demande de mise en œuvre de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat pour les agents pouvant y prétendre - décrets des 31 juillet et 31 octobre 2023 – courrier Inter87FSU du 07/11/2023.
2. Mise en place des registres coté Santé Sécurité au travail et Dangers Graves et Imminents – Conseiller et assistants de prévention. Organisation, délais ?
3. Programmation d'une date pour une visite SSCT au sein d'un premier service de la collectivité – demande validée lors du dernier CST le 14/06/2023.
4. Point de situation de la réorganisation des horaires d'ouverture du service accueil avant présentation dans le cadre de la prochaine réunion du CST des nouveaux horaires choisis.
5. Demande d'EPI chauds pour le service Entretien des locaux.
6. **Nouvelle question à inscrire à la suite de la réunion du 05/12/23 au CDG87 et au regard d'un rétro-planning « très serré »**
Protection sociale complémentaire. Evolutions juridiques au 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour la santé. Présentation du groupe de travail « prévoyance » constitué à l'initiative du CDG 87. Pré positionnement de la Commune de Feytiat. Délibération à prendre avant fin février 2024.
7. Questions diverses – demande d'équipement et connexion internet au local syndical de la Maison de la Famille.

Afin d'éviter toute incompréhension de la part de la Direction des services et de l'Autorité Territoriale durant la réunion du CST (comme cela avait pu se produire par le passé), et comme habituellement, nous avons sollicité un temps de préparation avec *Murielle CHIONO-LEVY, DGS* et *Stéphanie DESCHAMPS, en tant que secrétaire administrative du CST*. Lors de cette rencontre, nous avons pu préciser, argumenter et défendre nos questions en amont du CST.

L'ordre du jour proposé par le Maire, Président du Comité Social Territorial reçu avec la convocation prévoyait également :

- La validation du Compte Rendu du CST du 14/06/23
- Le projet de délibération relatif à la mise en place du télétravail au sein des services de la commune de Feytiat. *Nous y reviendrons un peu plus loin ...*
- RSU 2021 et 2022.
- Bilan relatif à l'apprentissage.

Enfin, la CGT avait également fait inscrire :

- Une demande de travaux au niveau de l'école maternelle : sanitaires et vestiaires du personnel.
- Une demande d'étude pour atténuer la forte chaleur dans 2 classes de l'école maternelle en période estivale.
- La demande de mise en place du forfait « mobilités durables » pour les agents au titre de leurs déplacements domicile – travail.

Un ordre du jour très chargé au final ayant entraîné :

DES SATISFACCTIONS ... attendues :

1. **Le versement de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat, dont les modalités tant attendues pour son application dans la Fonction**



La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

Publique Territoriale ont été précisées dans le décret du 31 octobre 2023. Nous avons donc transmis, dès le début du mois de novembre, au nom d'[inter87fsu](#), un courrier au Maire afin d'en officialiser la demande pour les agents de la commune de Feytiat pouvant en bénéficier. Vous trouverez ci-dessous, pour info, le courrier d'[Inter87fsu](#).



Syndicat INTER87 FSU
44, rue Rhin et Danube
87280 LIMOGES

☎ : 05 87 41 62 29 ✉ e-mail : inter87fsu@sfr.fr

Permanence tous les jours sauf le mercredi

Monsieur Gaston CHASSAIN
Maire de Feytiat
Place de Leun
87220 FEYTIAT

Limoges, le mardi 07 novembre 2023

Objet : **Demande de mise en œuvre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les agents de la mairie de Feytiat.**

Monsieur le Maire,

Dans le cadre de forte augmentation de l'inflation, le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 a créé une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, versée obligatoirement aux agents publics civils de la fonction publique d'Etat, hospitalière ainsi que pour les militaires.

En application du principe de libre administration et selon le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale, l'assemblée délibérante de la commune de Feytiat peut décider du fondement de son versement, comme l'ont d'ailleurs déjà fait d'autres collectivités territoriales.

Non seulement un tel pouvoir d'action est permis à l'autorité territoriale mais, surtout, il s'avère absolument indispensable que son organe délibérant l'exerce. En effet, rien ne justifierait que les agents de la mairie de Feytiat soient exclus du bénéfice d'une prime qui, au demeurant, est très loin de compenser la perte de rémunération liée à l'augmentation des prix. Pour les agents de notre collectivité, que nous représentons, être exclus du bénéfice de cette prime, qui concerne avant tout les rémunérations les plus basses, serait injuste et incompréhensible.

La mise en œuvre de cette prime serait donc un geste de juste reconnaissance du travail effectué par nos collègues et de leur engagement au service de nos concitoyens, comme ils le prouvent chaque jour, y compris parfois dans des circonstances difficiles.

C'est pourquoi nous vous demandons la mise en œuvre de cette prime exceptionnelle aux conditions d'attribution et selon les modalités de versement définies dans les décrets précédemment cités.

Compte tenu du calendrier de cette fin d'année, nous demandons la présentation des modalités de cette prime pour avis du prochain CST avant de les soumettre au vote des élus du prochain Conseil Municipal.

Nous vous prions de croire, **Monsieur le Maire**, à l'assurance de notre considération distinguée.

Pour INTER87 FSU

Fabrice COMES - Elu titulaire au CST de la Mairie de Feytiat

En séance, le Maire a donné un accord de principe concernant un versement d'une prime sans en préciser les contours ni les montants qui restent à définir et à discuter lors de la préparation du budget 2024.

Nous voulons malgré tout croire que cette prime, indispensable pour faire face à la flambée des prix à la consommation, sera bien versée pour les agents de la commune de Feytiat selon le barème établi dans le décret, soit pour un montant variant de 300 à 800 euros (en fonction du niveau de revenu). Cela est déjà le cas dans de nombreuses collectivités partout en France et aussi dans notre département.

Pour rappel, le versement est possible en une ou plusieurs fois et devra intervenir impérativement avant la fin du mois de juin 2024.

Nous restons donc attentifs à ce que « l'accord de principe » du Maire soit bien respecté afin qu'il n'y ait pas, une fois de plus, une inégalité de traitement entre les fonctionnaires. En effet, rappelons que tous les fonctionnaires de l'Etat, de la fonction publique

hospitalière ainsi que les militaires ont déjà bénéficié automatiquement de la prime en 2023.

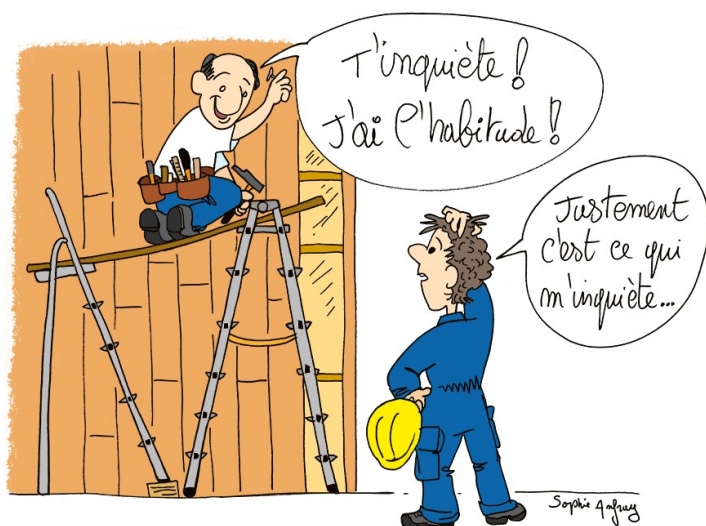
2. Mise en place des registres 1. coté de santé sécurité au travail et 2. danger grave et imminent.

Nous avons régulièrement fait remonter la nécessité que la Mairie de Feytiat se mette en conformité avec la réglementation. Vous trouverez à ce sujet, si vous n'en avez pas encore pris connaissance, un article détaillé dans le numéro 1 de notre bulletin d'informations syndicales.

Le projet de registres obligatoires, sous la forme d'un classeur nous a été communiqué lors du CST pour avis et correction. Nous avons ainsi pu faire part de nos remarques et attendons maintenant les corrections demandées pour la mise en œuvre des registres dans les services.



3. Comme nous l'avons déjà évoqué, suite à la demande de la FSU, des visites auront lieu dans les services par les représentants du personnel. Ces visites permettront d'aller à votre rencontre afin de mieux appréhender le fonctionnement de vos services. Le but sera d'améliorer vos conditions de travail. Elles visent principalement à faire émerger les risques professionnels (il peut s'agir par exemple de « risques psychosociaux »), ainsi que les dangers graves et imminents qui peuvent frapper les agents, salariés des collectivités.



Pour une première visite, qui sera effectuée dans le courant du premier trimestre 2024, nous avons proposé le service Entretien des Locaux qui nous semble le plus représentatif quand à la diversité des missions et des types de contrats en son sein. Une première réunion de préparation est prévue le lundi 22 janvier avec les élus et la Direction de la Mairie.

[Pour plus de détails, voir l'article proposé dans le n°1 de notre « Feytiat U Militant »](#)

4. **Protection sociale complémentaire.** La participation obligatoire de l'employeur territorial à la **protection sociale complémentaire (PSC)** sera effective à compter du 1er janvier 2025 pour la prévoyance. Cette dernière, une fois souscrite, garantit le maintien de salaire de l'agent en cas d'indisponibilité et/ou d'invalidité et/ou de décès. L'accord collectif national signé le 11 juillet 2023



La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

par les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux prévoit notamment une prise en charge de l'employeur de la prévoyance à hauteur de 50%. Une avancée non négligeable alors que la tendance depuis des années est plutôt à la réduction des acquis sociaux dans la Fonction Publique Territoriale. Actuellement, la Mairie de Feytiat participe à hauteur de 9 euros par agent, la moyenne versée sur les communes de strates équivalentes étant de 14 euros.

Pour bien comprendre l'importance de souscrire un contrat de prévoyance :

Depuis le 18 février 2021, la réforme visant à améliorer la protection sociale des agents a été lancée. À terme, elle rendra la participation financière des collectivités obligatoire pour toute complémentaire santé et prévoyance des agents.

Le décret fixant notamment les montants minimaux de participation obligatoire des collectivités en santé et en prévoyance a été publié au Journal Officiel le 21 avril (décret du 20 avril 2022 adopté par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale).

Un accord entre associations d'élus et organisations syndicales a été passé le 11 juillet 2023, modifiant substantiellement la participation en prévoyance, laissant ouvertes les négociations en santé jusqu'à 2025.

Concernant la prévoyance :

Montant de la participation

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence fixé à 35 euros, soit 7 euros minimum. Avec l'accord collectif national, une prise en charge minimale de l'employeur à hauteur de 50% (estimée à 25 euros par agent et par mois) a été obtenue.

Garanties de protections sociales complémentaires pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL – agents titulaires

Pour le risque d'incapacité temporaire de travail

Situation de l'agent fonctionnaire CNRACL	Garanties
A compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à congés de maladie, longue maladie ou longue durée	Indemnités journalières complémentaires garantissant une rémunération nette équivalente à : - 90 % du traitement indiciaire, - 90% de la nouvelle bonification indiciaire, - 40 % du régime indemnitaire nets, Dédution faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires en cas de rétablissement rétroactif à plein traitement par l'employeur.
En cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical pour les congés de maladie, longue maladie ou longue durée	Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à : - 90 % du traitement indiciaire, - 90% de la nouvelle bonification indiciaire, - 40 % du régime indemnitaire nets, Dédution faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires mentionnés au dernier alinéa du présent I en cas de placement rétroactif dans une autre position statutaire.

Ces prestations sont versées aux fonctionnaires qui ont souscrit un contrat avec les organismes complémentaires suivants :

- Mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;
- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- Entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Pour le risque d'invalidité

Une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % de leur traitement net de référence, sous réserve :

- D'avoir été mis à la retraite pour invalidité ;
- De ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Le montant de cette rente est réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des 12 derniers mois et selon le taux défini par l'organisme d'assurance.

Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, **ne peut excéder 90 % du traitement net de référence** pris en compte le jour de la prise en charge par l'organisme d'assurance revalorisé. A défaut, les indemnités versées par l'organisme complémentaire sont réduites à due concurrence de ce montant.

Garanties de protections sociales complémentaires pour les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale – agents contractuels

Pour le risque d'incapacité temporaire de travail

Les garanties minimales applicables aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale comprennent les prestations :

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

Situation de l'agent IRCANTEC	Garanties
Pour les congés de maladie ordinaire entre le passage à demi-traitement et l'épuisement des droits à congés et pour les congés de grave maladie des fonctionnaires	Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à : - 90 % du traitement indiciaire, - 90 % de la nouvelle bonification indiciaire, - 40 % du régime indemnitaire nets, Déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires précités en cas de rétablissement rétroactif à plein traitement par l'employeur.
Pour les congés de maladie ordinaire entre le passage à demi-traitement et l'épuisement des droits à congés et pour les congés de grave maladie des agents contractuels de droit public	La rémunération nette garantie équivaut à 90 % du traitement indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets.
Pour les congés de maladie ordinaire entre le passage à demi-traitement et l'épuisement des droits à congés et pour les congés de grave maladie des agents contractuels de droit privé	La rémunération garantie équivaut à 90 % du revenu net qui aurait été perçue pendant la période d'exercice effectif des fonctions. Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à : - 90 % du traitement indiciaire, - 90 % de la nouvelle bonification indiciaire, - 40 % du régime indemnitaire nets, Déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires mentionnés ci-dessus en cas de rétablissement rétroactif à plein traitement par l'employeur.
Pour la mise en disponibilité d'office ou le maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical	Les indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net avant l'octroi du TPT, Déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues.
Pour l'octroi du temps partiel pour motif thérapeutique	Les indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net avant l'octroi du TPT, Déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues.

Ces prestations sont versées aux agents qui ont souscrit un contrat avec les organismes complémentaires suivants :

- Mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;
- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- Entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Pour le risque d'invalidité

Une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net de référence, sous réserve :

- Soit de justifier d'une invalidité réduisant d'au moins 2/3 sa capacité de travail ou de gain avec un classement en « invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque » ou « invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie » ;
- Soit de justifier d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Le montant de cette rente est réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des douze derniers mois et selon le taux défini par l'organisme complémentaire.

Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, **ne peut excéder 90 % du traitement net de référence** pris en compte le jour de la prise en charge par l'organisme d'assurance revalorisé. A défaut, les indemnités versées par l'organisme complémentaire sont réduites à due concurrence de ce montant.

En décembre 2023, le CDG 87 propose d'engager une réflexion à l'échelle du département en vue de négocier, au titre de la prévoyance, un contrat de groupe incluant les meilleures garanties possibles aux agents des collectivités qui adhéreront au contrat.

Un groupe de travail est constitué en 2024 ayant pour objectif d'établir un cahier des charges qui servira de cadre à la négociation auprès des mutuelles. Inter87fsu a déjà participé à la réunion préparatoire proposé par le CDG87 en décembre.

Le groupe de travail qui devrait être actif dès le mois de février 2024 sera composé de membres des organisations syndicales issues des CST du CDG et des collectivités du département ainsi que d'élus au CA du CDG susceptibles de représenter chaque type de CST. Hervé FAURE et Fabrice COMES ont été désignés comme représentants syndicaux par le Conseil Syndical Départemental de la FSU territoriale.



Les collectivités souhaitant adhérer à la démarche sont invitées à délibérer dans ce sens avant février 2024. Ce sera le cas de Feytiat, conformément à ce qui nous a été indiqué en séance du CST par le Maire.

[Pour plus de détails concernant le contrat de groupe prévoyance, n'hésitez pas à solliciter vos représentants Inter87fsu](#)



5. Suite à notre demande, le Maire a accepté la fourniture de vêtements (EPI) chauds et imperméables pour les agents du service Entretien des Locaux qui en feront la demande auprès de leur chef de service. Les nombreux déplacements entre les différents sites de la commune amènent les agents à se retrouver, dans le cadre de leurs missions, à l'extérieur, livrés aux aléas climatiques. Il était donc logique que les agents soient équipés en conséquence. Voilà qui est maintenant chose faite.

DES POINTS DE VIGILANCE :

1. Nous avons été interpellés par des agents du service accueil au sujet de modifications d'horaires d'ouverture au public sans que le CST n'en soit pour le moment informé.

Afin d'y voir plus clair, nous avons donc questionné la Direction et demandé à ce que le sujet soit mis à l'ordre du jour du CST.



Des évolutions dans le cadre de la remise des titres et passeports nécessiteraient une réorganisation des horaires d'ouverture et donc des horaires de travail des agents de ce service. Une phase de test avec une ouverture de 11h à 13h30 les lundis a notamment été proposée mais visiblement les agents n'ont pas été suffisamment informés sur les détails de la réorganisation. Il apparaît donc qu'un problème de communication serait à l'origine des tensions constatées au sein du service.

Une réunion avec la Préfecture est programmée prochainement afin qu'une réévaluation soit étudiée, notamment en lien avec la baisse constatée de la demande de titres et passeports.

Nous avons demandé qu'un retour soit effectué au niveau des agents afin que chacun puisse avoir une réponse claire de la Direction sur les points de « blocage » constatés, notamment concernant l'organisation des congès de récupération au sein du service.



Un nouveau point sur ce sujet a été demandé pour la prochaine réunion du CST.

[Ainsi, nous vous rappelons que les questions relatives à l'aménagement du temps de travail ainsi que les horaires d'ouverture au public nécessitent un AVIS des représentants du personnel. A ce titre, vous trouverez ci-dessous un tableau de tous les points qui vous autorisent à saisir le Comité Social Territorial dont les compétences sont classées en 4 niveaux : INFORMATION / AVIS / DEBAT / MISSION](#)

[Alors n'hésitez plus à nous transmettre vos questions !!](#)

DANS QUEL CAS SAISIR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL ?

La consultation préalable du Comité Social Territorial obligatoire pour les questions suivantes

<i>Objet</i>	<i>Compétences du CST</i>	<i>Référence</i>
I – L'ORGANISATION DES SERVICES		
• Modification de l'organigramme liée à des restructurations de services	AVIS	Article 54 du décret n°2021-571
• Décisions de délégation de service public sauf renouvellement en cas de non modification de l'organisation des services	AVIS	Article 54 du décret n°2021-571
• Conclusion d'un marché public affectant un nombre important d'agents	AVIS	CAA Nancy 4 mars 2014, n°99NC02418
• Protocole d'accord sur le droit syndical	AVIS	Décret n°85-397 du 3 avril 1985
• Transfert d'un service d'une commune vers un établissement public intercommunal	AVIS	Article L. 5211-4-1 du CGCT
• Définition des sujétions plus particulières, des responsabilités spécifiques, des actions liées à la politique de la ville ouvrant droit, pour les agents attributaires d'une NBI au titre de l'exercice de fonctions en zone urbaine sensible, à une majoration du nombre de points d'indice	AVIS	Article 2 du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006
• Taux de promotion pour l'avancement de grade	AVIS	Article L.522-27 du Code Général de la Fonction Publique
• Modalités de dématérialisation des dossiers individuels des agents, lorsque la collectivité ou l'établissement décide de gérer ceux-ci sur support électronique Informé des systèmes d'information et procédés utilisés	AVIS	Article 9 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011
• Suppression de poste suite à : o Perte d'emploi o Promotion/concours o Diminution du temps de travail impliquant une variation de plus de 10% du temps de travail d'origine et/ou n'entraînant pas la perte de l'affiliation à la CNRACL o Augmentation du temps de travail impliquant une variation de plus de 10% du temps de travail d'origine et/ou n'entraînant pas la perte de l'affiliation à la CNRACL o Mise à jour du tableau des effectifs o Vacance de poste o Départ en retraite o Dissolution d'un EPCI	AVIS	Article L.542-2 du Code Général de la Fonction Publique
II – LE FONCTIONNEMENT DES SERVICE		
• Questions relatives à l'aménagement du temps de travail	AVIS	Décret n°2000-815 du 25 août 2000 et décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
• Protocole d'accord ou règlement intérieur relatif à l'aménagement du temps de travail lorsque la collectivité ou l'établissement décide d'instituer un tel document	AVIS	Décret n°2000-815 du 25 août 2000 et décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
• Modalités d'organisation des congés annuels	AVIS	Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985
• Horaires d'ouverture au public	AVIS	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
• Réduction de la durée annuelle du travail sous le seuil de 1607 heures en raison de sujétions particulières	AVIS	Décret n°2000-815 du 25 août 2000 et décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
• Modalités de gestion des travaux supplémentaires et, notamment, les dérogations au plafond des heures supplémentaires	AVIS	Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

• Mise en place de cycles de travail	AVIS	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
• Mise en place d'horaires variables, de badgeage	AVIS	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
• Télétravail	AVIS	Article 7 du décret n°2016-151 du 11 février 2016
• Instauration d'obligations liées au travail, de périodes d'astreinte	AVIS	Décret n°2005-542 du 19 mai 2005
• Définition d'un régime de travail spécifique pour les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception	AVIS	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
• Durée du travail des sapeurs-pompiers professionnels	AVIS	Décret n°2013-1186 du 18 décembre 2013
• Journée de solidarité	AVIS	Article 6 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004
• Compte épargne temps Règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture et les modalités d'utilisation des droits	AVIS	Article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004
• Dérogation ponctuelle aux garanties minimales relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne du travail ainsi qu'au repos minimal	INFORMATION	Article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000
III – LES EVOLUTIONS DES ADMINISTRATIONS AYANT UN IMPACT SUR LES PERSONNELS		
• Mise en place de procédures dématérialisées	AVIS	
• Mise en place d'un schéma informatique, d'un intranet	AVIS	
• Mise en place d'un système de contrôle d'accès aux bâtiments	AVIS	
• Mise en œuvre de traitements automatisés d'informations nominatives à l'aide d'autocommutateurs téléphoniques sur les lieux de travail	AVIS	Délibération CNIL 94-113 du 20.12.1994
• Mise en place d'une géolocalisation des véhicules ou autres	AVIS	CNIL : Norme simplifiée n° NS-051
IV – LES GRANDES ORIENTATIONS EN MATIERE DE POLITIQUE INDEMNITAIRE ET DE CRITERES DE REPARTITION		
• Projets globaux d'organisation ou de refonte du régime indemnitaire Ex : RIFSEEP	AVIS	Article 54 du décret n°2021-571
• Instauration d'une prime d'intéressement collectif	AVIS	Article L.714-7 du Code Général de la Fonction Publique
• Instauration d'une indemnité de mobilité en lien avec les transferts de personnel	AVIS	Article L5111-7 CGCT Article L.714-9 du Code Général de la Fonction Publique
• Instauration d'une indemnité de départ volontaire	AVIS	Article 2 du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009
V – LA FORMATION, L'INSERTION ET LA PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE		
Formation		
• Conditions d'un éventuel exercice du droit à la formation professionnelle pendant le temps de travail Plan de formation et règlement de formation	AVIS	Articles L.422-1 et L.422-2 du Code Général de la Fonction Publique
• Identification des postes à responsabilité dont les titulaires doivent suivre une formation de professionnalisation	AVIS	Article 15 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008
Insertion		
• Conditions d'accueil et de formation des apprentis, et des PACTE et PRAB	AVIS	Article 20 de la loi n°92-645 du 17 juillet 1992 Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 Décrets n° 2017-1470 et 2017-1471 du 12 octobre 2017
Egalité professionnelle		
• Projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	AVIS	Article 54 du décret n°2021-571
VI – LES AIDES A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE		
• Modalités de la participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents	AVIS	Article 54 du décret n°2021-571
• Définition et gestion des prestations relatives à l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs	AVIS	Article 54 du décret n°2021-571
VII – DISPOSITIF DE TITULARISATION		
• Rapport relatif à la situation des agents contractuels remplissant les conditions d'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaire	AVIS	Loi n°2012-347 du 12 mars 2012
• Programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire	AVIS	Loi n°2012-347 du 12 mars 2012
VIII – DEBAT ANNUEL		
• Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Evolution des politiques des ressources humaines, sur la base	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571

du rapport social unique		
• Création des emplois à temps non complet	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Questions relatives à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et méthodes de travail des services et à leurs incidences sur les agents	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Bilan annuel relatif à l'apprentissage	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Bilan annuel du plan de formation	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Evaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571
• Enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations	DEBAT	Article 55 du décret n°2021-571

DANS QUEL CAS SAISIR LA FORMATION SPÉCIALISÉE ?

La Formation Spécialisée est consultée obligatoirement pour tout ce qui concerne les domaines traitant de la santé et de la sécurité des agents des collectivités et établissements publics

Objet	Compétences	Références
• Visiter les services relevant de son champ de compétence	MISSION	Article 64 du décret n°2021-571
• Enquêter en cas d'accidents du travail, de service et de maladies professionnelles	MISSION	Article 65 du décret n°2021-571
• Solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières	MISSION	Article 66 du décret n°2021-571
• Faire appel à un expert certifié en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service	MISSION	Article 67 du décret n°2021-571
• Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial	MISSION	Article 68 du décret n°2021-571
• Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	MISSION	Article 74 du décret n°2021-571
• Contribue à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. A ce titre, elle peut : o Proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles o Suggérer toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité o Coopérer à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre	MISSION	Article 75 du décret n°2021-571
• Enquêter dans le cadre de la mise en œuvre d'un droit de retrait	MISSION	Article 5-1 du décret 85-603
• Questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositions de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes	AVIS	Article 69 du décret n°2021-571

• Elaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels	AVIS	Article 69 du décret n°2021-571
• Conclusions de chaque enquête menée à l'occasion de chaque accident de travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel et des suites qui leur sont données	AVIS	Article 65 du décret n°2021-571
• Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ou sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents	AVIS	Article 70 du décret n°2021-571
• Mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerres, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	AVIS	Article 71 du décret n°2021-571
• Mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	AVIS	Article 71 du décret n°2021-571
• Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	AVIS	Article 74 du décret n°2021-571
• Avis sur la nomination d'un agent chargé de la fonction inspection (ACFI)	AVIS	Article 5 du décret n°85-603
• Avis sur le rapport annuel des services de médecine préventive	AVIS	Article 14-1 du décret 85-603 Article 59 du décret n°85-603
• Délibération de dérogation aux travaux réglementés en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle	AVIS	Articles 5-5 à 5-12 du décret 85-603
• Documents, règlements et consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	AVIS	Article 58 du décret n°2021-571
• Observations et suggestions inscrites dans le registre de santé et sécurité	INFORMATION	Article 3-1 du décret n°2021-571 Article 60 du décret n°2021-571
• Lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions d'assistant de prévention.	INFORMATION	Article 4 du décret n°85-603
• Nomination d'un assistant / conseiller de prévention	INFORMATION	Article 4 du décret n°85-603
• Observations faites par l'ACFI	INFORMATION	Décret n°85-603
• Visites et observations de l'ACFI dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des réponses faites à l'administration à ces observations	INFORMATION	Article 59 du décret n°2021-571 Article 43 du décret n°85-603
• Suites réservées aux observations prononcées par la Formation Spécialisée à la suite d'une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières	INFORMATION	Article 66 du décret n°2021-571
• Décisions prises par l'autorité territoriale suite à un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des agents dans l'exercice de leurs fonctions	INFORMATION	Article 68 du décret n°2021-571
• Informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique	INFORMATION	Article 73 du décret n°2021-571

Articulation Des Compétences En Matière De Santé, De Sécurité Et De Conditions De Travail

Objet	Références
• Le CST est seul consulté sur toute question ou sur tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée	Article 76 du décret n°2021-571

- Avis du CST se substitue à celui de la formation spécialisée lorsque le président du CST inscrit directement à l'ordre du jour une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée et qui n'a pas été examinée par cette dernière s'agissant :
 - o Des questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion, aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes et sur l'élaboration et la mise à jour du DUERP
 - o Des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ou sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents
 - o De la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien du travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail
 - o Des mesures permettant le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
 - o Du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Article 77 du décret n°2021-571

UNE DECEPTION :

Le décret 2016-151 du 11 février 2016, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique est le fruit d'un accord conclu entre le gouvernement, l'association des Maires de France et des présidents d'intercommunalité et l'ensemble des organisations syndicales au niveau national. Il précise en détail les modalités d'organisation

du télétravail dans la fonction publique en abordant notamment les impacts financiers, en terme de responsabilité, de conditions de travail, de management...

A la mairie de Feytiat, un groupe de travail s'est constitué il y a un peu plus d'un an, autour de la Direction et des représentants du personnel. La réflexion menée durant plusieurs réunions a été conclue par la rédaction d'un projet de délibération fixant un cadre relatif à la mise en place du Télétravail au sein des services de la commune de Feytiat. Rappelons que le télétravail ne doit pas s'adresser seulement aux « administratifs » mais peut tout à fait être envisagé dans le cadre de missions particulières par d'autres agents des services si on se donne la peine d'en comprendre le sens.



Le télétravail vu par nos élus ???

Le fruit de ce travail a été présenté en CST pour validation et à notre grande surprise, vidé d'une partie de son contenu par le Maire et les élus de la collectivité. Plus question par exemple de télétravail en jours flottants ou en autorisation temporaire sous prétexte que les bureaux des agents en télétravail doivent être réutilisés par d'autres agents les jours où ils sont inutilisés dans un soucis d'économie d'énergie ! Plus de prise en charge des coûts qui découlent directement du télétravail, exit donc l'indemnité de 2,88 € qui nous semble évidemment tout à fait justifié et nous l'avons fait savoir en séance. Le projet de délibération reprenait pourtant strictement les éléments de l'accord co-signé notamment, rappelons le par l'association des Maires de France. Les représentants du personnel Inter87-fsu n'ont évidemment pas voté les modifications proposées par le Maire.



Télétravail, de quoi parle t-on ? :

Le cadre juridique du télétravail dans la fonction publique

Les modalités de mise en œuvre du télétravail pour l'ensemble de la fonction publique sont définies par l'[article L430-1 du code général de la fonction publique](#) (qui reprend les dispositions initialement prévues par l'[article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#)), par le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) (qui a fait l'objet de modifications par le [décret n° 2019-637 du 25 juin 2019](#), le [décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) et le [décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021](#)) et par l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Au niveau de chaque employeur public, les modalités de mise en œuvre du télétravail sont précisées dans le cadre des actes de déclinaison prévus par le [décret du 11 février 2016](#) et dans le cadre des accords locaux signés en application de l'accord du 13 juillet 2021.

Le [décret n° 2016-151](#) prévoit en effet que certaines des modalités de mise en œuvre du télétravail sont fixées dans un acte de déclinaison. Cet acte de déclinaison est un arrêté ministériel dans la fonction publique de l'État, une délibération de l'organe délibérant de la collectivité dans la fonction publique territoriale et une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière. L'adoption d'un acte de déclinaison n'est toutefois pas un prérequis aux demandes de télétravail : tout agent public exerçant des activités télétravaillables peut demander le télétravail et l'absence d'acte de déclinaison ne peut être invoquée pour lui opposer un refus.

Par ailleurs, l'[accord du 13 juillet 2021](#) relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, qui a acté des principes directifs en matière de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ainsi que des évolutions réglementaires (mise en œuvre d'une indemnisation forfaitaire, possibilité d'accorder aux proches aidant une dérogation à la présence minimale sur site et possibilité d'accorder cette dérogation sans avis du médecin du travail aux femmes enceintes), a prévu que l'ensemble des employeurs publics s'engagent à ouvrir des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de décliner l'accord-cadre.

La définition du télétravail dans la fonction publique

L'article 2 du [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 dispose que 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 en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'accord du 13 juillet 2021 précise que le télétravail repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance :

- l'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
- en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les activités télétravaillables

Le [décret n° 2016-151](#) dispose que la compatibilité de la demande de télétravail est appréciée au regard de la nature des activités exercées et de l'intérêt du service. L'éligibilité au télétravail se détermine donc par les activités exercées, et non par les postes occupés.

L'accord du 13 juillet 2021 prévoit que cela nécessite une réflexion sur l'organisation du travail et sur la nature des missions exercées et qu'il appartient à l'employeur de veiller à la transparence des critères retenus pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles.

L'analyse précise des activités télétravaillables peut permettre d'ouvrir l'accès au télétravail pour certains métiers jusque-là considérés comme a priori non télétravaillables

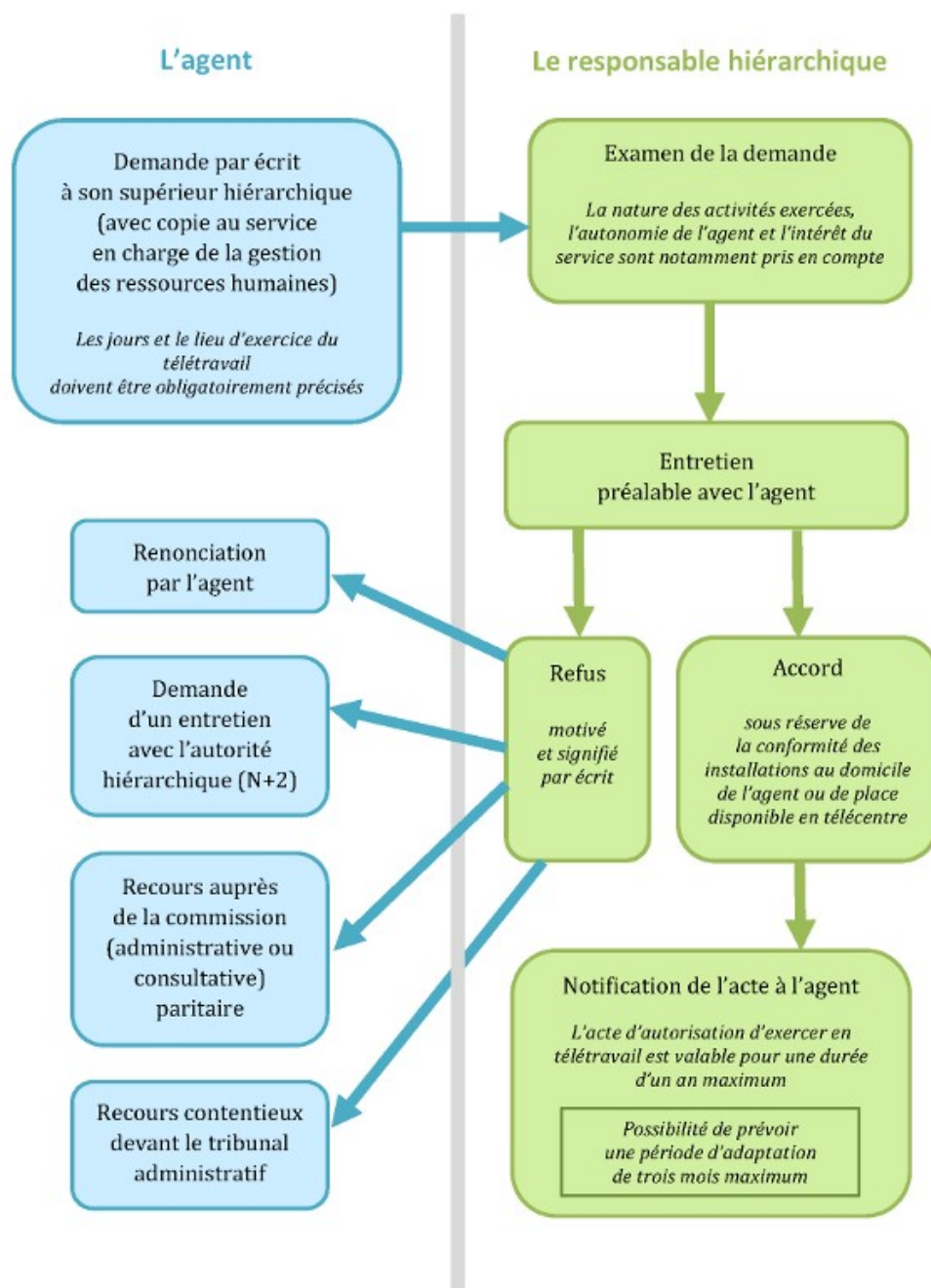
Les grands principes du télétravail dans la fonction publique

Volontariat

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur. L'agent n'a pas à motiver sa demande de télétravail. Dans cette demande, l'agent précise les modalités et les lieux de télétravail souhaités.

La réponse de l'employeur doit intervenir dans le délai d'un mois. Le refus doit être précédé d'un entretien et motivé, et peut faire l'objet d'une saisine de la CAP ou CCP compétente.

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail. Toutefois, le télétravail peut aussi être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent en cas de circonstances exceptionnelles, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents.



Relation de confiance

L'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique précise que 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.

Égalité de traitement

L'agent en télétravail est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur.

Les employeurs doivent par ailleurs veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.

Réversibilité de l'autorisation de télétravail

L'agent peut décider, sans justification, de mettre fin à sa demande de télétravail, sous réserve d'un délai de préavis.

L'employeur peut demander le retour en présentiel, au motif de l'intérêt du service, soit ponctuellement, soit en mettant fin à l'autorisation de télétravail.

Quotité de télétravail et présence minimale sur site

Le nombre maximum de jours de télétravail est fixé à trois jours par semaine pour un agent à temps plein. Le nombre de jours de travail dans le service ou les locaux habituels ne peut pas être inférieur à deux. Ces seuils peuvent être calculés sur une base mensuelle. Un agent à temps plein ayant une autorisation de télétravail sur une base mensuelle peut donc être autorisé à télétravailler plus de trois jours par semaine.

Des dérogations peuvent être accordées à la présence minimale sur site à la demande des agents :

- dans le cadre d'une autorisation temporaire liée à une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ;
- pour prendre en compte des situations personnelles : état de santé ou handicap (sur avis du médecin du travail, pour une durée de 6 mois renouvelables), proche aidant (pour une durée de trois mois renouvelables) et situation de grossesse.

Temps de travail

Les dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, au temps de pause, à la comptabilisation du temps de travail et au forfait jours s'appliquent au télétravail.

L'accord du 13 juillet 2021 consacre le droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Lors de l'entretien professionnel annuel, l'employeur conduit un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail.

Lieu(x) d'exercice du télétravail

Le télétravail peut se pratiquer depuis le domicile de l'agent et/ou depuis un autre lieu privé. Il peut notamment s'agir d'une résidence secondaire ou du domicile d'un membre de l'entourage de l'agent. Le télétravail peut être effectué dans les locaux d'une administration, qu'il s'agisse ou non de locaux de l'employeur de l'agent ainsi que depuis un tiers-lieu ou espace de coworking géré par un prestataire public ou privé.

Une même autorisation de télétravail peut prévoir ces différentes possibilités.

Lorsque l'agent souhaite télétravailler depuis son domicile ou un autre lieu privé, il doit fournir une attestation de conformité aux spécifications techniques de son employeur. Ces spécifications techniques, lorsqu'elles sont prévues par l'employeur, peuvent notamment être relatives au débit de la connexion internet attendu pour pouvoir effectuer les activités en télétravail et à la conformité de l'installation électrique du ou des lieux de télétravail souhaités aux normes applicables en la matière aux locaux d'habitation. Il appartient à l'employeur de fixer les conditions selon lesquelles cette attestation doit être établie. Il pourra s'agir d'une attestation sur l'honneur ou d'une attestation délivrée par un tiers.

Modalités du télétravail : jours fixes, jours flottants et autorisation temporaire de télétravail

L'autorisation de télétravail peut porter d'une part sur l'attribution de jours fixes au cours de la semaine ou du mois et d'autre part sur l'attribution d'un volume de jours flottants par semaine, par mois ou par an. Une autorisation temporaire de télétravail peut également être délivrée en cas de situation exceptionnelle.

L'organisation du télétravail sur des dates fixes de la semaine ou du mois peut permettre à un service de mieux organiser son activité et aux agents de mieux organiser l'articulation entre leurs activités professionnelles et personnelles.

L'attribution d'une autorisation de jours flottants de télétravail sur des dates non fixées à l'avance peut, quant à elle, apporter plus de souplesse pour permettre à l'agent d'utiliser sa quotité de télétravail en fonction de l'activité et des nécessités du service.

Exceptionnellement, dans certaines situations qui le nécessitent (pics de pollution, épisodes de canicule, événements perturbant les transports ou rendant difficile le travail sur site, etc.), une autorisation temporaire de télétravail peut être délivrée aux agents qui en font la demande.

Un agent peut bénéficier uniquement de jours fixes ou flottants de télétravail ou d'une autorisation temporaire de télétravail, mais il peut aussi cumuler les différentes modalités de télétravail. Il peut ainsi bénéficier d'un ou plusieurs jours fixes de télétravail, d'un volume de jours flottants de télétravail et d'une autorisation temporaire de télétravail. Ce cumul doit être mis en œuvre dans le respect de la règle de présence minimale sur site (compte tenu des dérogations prévues).

Protection des données

Les mesures nécessaires doivent être mises en œuvre pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL.

Prévention des risques

Le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. Quelle que soit l'organisation de travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

À ce titre, il évalue les risques professionnels de l'ensemble des services dont il a la charge et intègre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), comme dans le plan d'action de prévention des risques, les risques spécifiques liés au télétravail, en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matières de santé et sécurité au travail.

L'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique précise qu'une attention particulière doit être portée aux risques liés à l'utilisation d'ordinateurs portables, au risque de perte de lien avec le collectif de travail et au risque de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle.

Accidents en situation de télétravail

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service, sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

La prise en charge du télétravail

L'employeur doit fournir les outils numériques nécessaires pour l'exercice de l'activité en télétravail et prendre en charge des coûts qui découlent directement du télétravail.

Dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, une indemnisation forfaitaire des frais liés au télétravail a été prévue.

Elle concerne la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière. Pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. L'indemnisation du télétravail a été fixée à hauteur de **2,88 €** par jour de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 253,44 € depuis le 1^{er} janvier 2023.

D'AUTRES SUJETS ABORDÉS AU CST :

1. Présentation du Rapport Social Unique (ex Bilan Social) 2021 et du RSU 2022
2. Bilan relatif à l'apprentissage
3. CGT : Demande de travaux à l'école maternelle – sanitaires et vestiaires du personnel
4. CGT : Demande d'étude à l'école maternelle – chaleur dans 2 classes
5. CGT : Forfait « mobilités durables »
6. Inter87fsu : Question diverse : demande d'équipements au local syndical

Le détail de ces sujets apparaîtra sur le Procès Verbal du Comité Social Territorial du 18 décembre 2023 rédigé par la Direction et qui sera diffusé après validation lors de la prochaine réunion du CST.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

pour la défense
et l'amélioration
des **conditions de travail**



Syndicat INTER 87 F.S.U.

44 rue Rhin et Danube,
87280 LIMOGES.

☎/Répondeur : 05.87.41.62.29

✉ e-mail : inter87fsu@sfr.fr

INTER 87 F.S.U – FEYTIAT

Local syndical

Maison de la Famille et de la Petite Enfance

14 avenue Frédéric Legrand

87220 FEYTIAT

☎/Répondeur : 07.87.36.20.22

Fabrice COMES – secrétaire de la section Inter87-FSU de la Mairie de Feytiat

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!