



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2019/4564

Télétravail au sein de la Ville de Lyon - Charte d'expérimentation

Délégation Générale aux ressources humaines

Rapporteur : M. CLAISSE Gérard

SEANCE DU 25 MARS 2019

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 27 MARS 2019

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 18 MARS 2019

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE AU JOUR DE LA
SEANCE : 73

RECU AU CONTRÔLE DE LEGALITE LE : 1 AVRIL 2019

DELIBERATION AFFICHEE LE : 4 AVRIL 2019

PRESIDENT : M. COLLOMB Gérard

SECRETAIRE ELU : Mme HAJRI Mina

PRESENTS : M. COLLOMB, M. KEPENEKIAN, Mme DOGNIN-SAUZE, M. BRUMM, Mme AIT MATEN, M. SECHERESSE, Mme GAY, M. CORAZZOL, Mme BOUZERDA, M. GRABER, Mme CONDEMINE, Mme REYNAUD, M. CLAISSE, Mme RIVOIRE, M. DURAND, Mme RABATEL, M. LE FAOU, Mme BESSON, M. CUCHERAT, Mme FRIH, M. LEVY, M. DAVID, Mme NACHURY, Mme CROIZIER, M. BLACHE, M. LAFOND, Mme ROUX de BEZIEUX, Mme SERVIEN, Mme BLEY, M. PHILIP, Mme CHEVALLIER, M. MALESKI, M. KISMOUNE, Mme BRUGNERA, Mme PICOT, M. BRAILLARD, Mme BERRA, M. BERAT, M. TOURAINE, M. COULON, Mme FONDEUR, Mme BURILLON, M. PELAEZ, Mme HOBERT, Mme FAURIE-GAUTHIER, M. RUDIGOZ, Mme MANOUKIAN, M. JULIEN-LAFERRIERE, Mme HAJRI, Mme SANGOUARD, M. TETE, M. KIMELFELD, Mme PALOMINO, M. GEOURJON, Mme TAZDAIT, M. GUILLAND, Mme de LAVERNEE, M. ROYER, M. BROLIQUIER, Mme BAUGUIL, M. HAMELIN, Mme PERRIN-GILBERT, Mme GRANJON, M. REMY, M. BERNARD, Mme MADELEINE, Mme BAUME

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS : M. GIORDANO (pouvoir à Mme RIVOIRE), Mme LEVY (pouvoir à Mme BAUGUIL), Mme BALAS (pouvoir à Mme NACHURY), Mme ROLLAND-VANNINI (pouvoir à M. MALESKI), M. HAVARD, M. BOUDOT

ABSENTS NON EXCUSES :

**2019/4564 - TELETRAVAIL AU SEIN DE LA VILLE DE LYON -
CHARTRE D'EXPERIMENTATION (DÉLÉGATION
GÉNÉRALE AUX RESSOURCES HUMAINES)**

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du **6 mars 2019** par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

L'évolution des technologies permet de réfléchir à des manières de travailler autrement. La Ville de Lyon souhaite lancer une expérimentation sur la mise en œuvre du télétravail tel que défini par le code du travail, comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle des fonctions qui auraient pu être exercées par un agent, dans les locaux de la Ville, sont réalisées hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Cette volonté répond à une forte demande des agents qui souhaitent à la fois mieux équilibrer leurs vies professionnelle et personnelle, tout en économisant des déplacements. L'enquête conduite au printemps 2018 auprès du personnel montre que près de la moitié des 2 458 agents répondants y est favorable.

Du point de vue de l'employeur, ce projet peut favoriser la motivation des agents, ainsi que l'attractivité de la Ville de Lyon lors des recrutements. Il se révèle, en outre, être un levier intéressant s'agissant de l'organisation du travail : modernisation des pratiques professionnelles, évolution du management, qualité du travail et bien-être au travail.

Le cadre juridique est fixé par l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 qui autorise l'exercice des fonctions des agents publics en télétravail. Il prévoit que cet exercice est accordé à la demande de l'agent et après acceptation du chef de service. Il précise qu'il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Enfin, il rappelle que les agents télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les agents en fonction dans les locaux de l'employeur.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 est venu préciser les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique territoriale.

La mise en œuvre de ce dispositif exige de conjuguer des approches managériales, juridiques et techniques. Aussi, pour se donner le temps de mettre au point un projet aussi satisfaisant que possible, la Ville de Lyon propose une expérimentation de 18 mois, sur un panel suffisamment diversifié d'agents et de directions, afin de se rendre compte de la faisabilité d'un tel projet. Ce test est conçu en trois phases successives qui permettront d'ajuster le fonctionnement au vu des retours d'expérience recueillis à l'issue de chaque phase.

Au terme de cette expérimentation sur une centaine d'agents, un bilan sera réalisé en vue d'un passage en mode établi.

Ce projet s'appuie sur une charte d'expérimentation qui pose clairement un cadre de référence, afin de tracer les contours de cette nouvelle manière de travailler. Cette charte mentionne les droits et les devoirs des agents et des directions, elle indique les règles qui permettent le bon fonctionnement de cette autre manière de travailler, tout en laissant une part de liberté aux managers dans la déclinaison opérationnelle à l'échelle

de leur direction. Ainsi, la charte souligne la règle du volontariat et de réversibilité, elle fixe un nombre maximum de jours « télétravaillés » par semaine (2 jours), rappelle que les horaires où l'agent doit être joignable doivent préserver le droit à la déconnexion, indique que du matériel informatique sera mis à disposition, mentionne que la progression de carrière restera la même..., mais prévoit aussi que l'employeur définira les missions « télétravaillées » avec l'agent et qu'il est en droit d'attendre une qualité analogue de travail.

Pour la Ville de Lyon, le télétravail n'est pas une simple adaptation ponctuelle entre tel agent et son manager. En effet, si une personne travaille depuis son domicile, cela peut avoir des impacts sur les autres agents qui, eux, continuent leurs missions depuis leurs bureaux dans les locaux de la Ville. Il convient donc de penser cette mise en œuvre à l'échelle des collectifs de travail afin de respecter le fonctionnement des équipes et de conserver la cohérence et l'efficacité du service public.

L'expérimentation du travail s'effectuera selon les critères et modalités d'exercice suivants :

- Activités éligibles au télétravail :

La mise en place du télétravail est subordonnée à l'accord de la hiérarchie et à la compatibilité du poste considéré avec les critères d'éligibilité préalablement définis. Si toutes les directions peuvent être candidates, en revanche il existe des activités non-éligibles comme, par exemple, les missions de maintenance, d'interventions techniques sur le terrain, ou celles qui exigent une présence physique constante ou un travail auprès des personnes, ainsi que celles dont le passage en télétravail ne serait pas compatible avec l'organisation générale du service.

Un protocole individuel est signé entre l'agent dont la demande de télétravail est acceptée et sa hiérarchie. Ce document cadre permet d'individualiser certaines dispositions comme le choix et la quantité des jours télétravaillés, les horaires, les plages horaires de joignabilité, les missions, la date d'effet.

- Lieu d'exercice du télétravail :

Le télétravail sera exercé au domicile de l'agent.

- Règles en matière de sécurité informatique et de protection des données :

Le télétravail doit s'effectuer dans le respect de la charte informatique de la Ville de Lyon. Le système informatique doit pouvoir fonctionner de manière optimale et sécurisée. La confidentialité des données doit être préservée.

- Règles relatives aux temps et conditions de travail, à la sécurité et à la protection de la santé :

L'agent doit veiller à respecter le cadre légal et réglementaire régissant les horaires de travail. Dans ce cadre, l'agent doit être joignable durant des plages horaires qui figurent dans le protocole individuel qu'il doit signer avec sa hiérarchie. Ces dispositions permettent à la hiérarchie de suivre l'effectivité des missions réalisées par l'agent.

L'horaire de travail doit permettre la protection de la vie personnelle et le maintien du lien avec le collectif de travail. La collectivité prend en charge les accidents du travail dans les mêmes conditions réglementaires que celles qui s'appliquent aux autres agents.

Dans le cadre de leurs champs de compétences respectifs en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), l'employeur et le CHSCT doivent pouvoir s'assurer que l'agent en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions adaptées. En conséquence, les membres du CHSCT, dans l'exercice de leur mandat, peuvent se rendre au domicile du télétravailleur, sous réserve de son accord préalable.

- **La prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail :**

Durant l'intégralité de la durée de l'expérimentation, la collectivité prend à sa charge l'équipement informatique du télétravailleur, ainsi que l'entretien, la maintenance et l'assurance de ce matériel : ordinateur portable et casque de téléphonie. Il assure une solution téléphonique via l'ordinateur portable (solution Skype intégrée). Le télétravailleur bénéficie d'une assistance technique à distance. Durant les périodes télétravaillées, l'agent doit s'organiser pour réaliser des tâches qui n'exigent pas d'impressions ; il devra réserver celles-ci à ses jours de présence dans les locaux de la collectivité.

- **Modalités de formation :**

Durant la phase d'expérimentation, un cahier des charges pourra être construit pour proposer des formations aux télétravailleurs et à leurs managers. En outre, et selon les besoins exprimés lors de premières investigations, des formations déjà existantes, et correspondant à certains besoins liés au télétravail, pourront être proposées dès 2019.

- **Forme du télétravail proposée :**

Le nombre de jours maximum télétravaillables par agent est fixé à deux jours par semaine pour tout agent dont la quotité de travail est de 100%.

Pour tout agent dont la quotité de travail est inférieure à 100% et/ou pour tout agent occupant des fonctions d'encadrement, la limite de jours pouvant être télétravaillés est abaissée à 1 jour par semaine.

Les temps télétravaillés peuvent être envisagés :

- soit sous la forme de jours fixes dans la semaine (définis à l'avance dans le protocole individuel),
- soit sous la forme d'un forfait mensuel équivalent à un maximum de 8 jours télétravaillés dans le mois, respectant la règle précitée du nombre de jours maximum télétravaillés par semaine.

- **Durée de l'expérimentation :**

L'expérimentation se déroulera durant 18 mois, du 1^{er} avril 2019 au 30 septembre 2020. Elle sera menée dans un premier temps avec un maximum de 30 agents. Ensuite, deux nouvelles phases se succéderont à 6 mois et 12 mois avec 30 nouveaux agents à chaque fois (90 au total, les premiers agents entrant dans le dispositif pourront poursuivre l'expérimentation durant les phases 2 et 3).

Par principe, l'autorisation d'exercer en télétravail porte sur une durée d'1 an, renouvelable dans la limite de la durée de l'expérimentation. Au terme de cette période, un bilan sera réalisé. L'autorisation prévoit une période d'adaptation de trois mois maximum. Cette période permet à chacun de prendre la mesure de ce qu'est le télétravail

et laisse la possibilité d'une réversibilité éventuelle, avant un engagement sur une plus longue durée.

Vu le code du travail et notamment son article L 1222-9 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et notamment son article 133 ;

Vu le décret n° 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique en date du 8 février 2019 ;

Vu l'information du CHSCT en date du 14 mars 2019 ;

Où l'avis de la commission **finances - commande publique - administration générale - ressources humaines** ;

DELIBERE

1. La mise en œuvre, à titre expérimental, du télétravail au sein de la Ville de Lyon, à compter du 1^{er} avril 2019 pour une durée de 18 mois est approuvée.
2. La Charte d'expérimentation du télétravail annexée à la présente délibération est approuvée.
3. M. le Maire est autorisé à signer tout acte relatif à l'exécution de la présente délibération.

(Et ont signé les membres présents)
Pour extrait conforme,
Pour le Maire, l'Adjoint délégué,

Gérard CLAISSE