Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 035-200085884-20260216-202602112-DE

Département d'Ille-et-Vilaine

Arrondissement de Rennes – Canton de Châteaugiron

Commune de Piré-Chancé

Extrait du registre des délibérations du Conseil municipal

Séance du 16 février 2026

En exercice	Présents	Votants
24	18	21

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture de Rennes
Le : 17/02/2026

Et
Publication ou notification du : 17/02/2026

L'an deux mille vingt-six le seize février à vingt heures trente minute, le Conseil municipal de la commune de Piré-Chancé, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la salle du Conseil municipal de Piré-Chancé, sous la présidence de Monsieur Dominique DENIEUL, Maire.

Membres Présents :

M. Dominique DENIEUL	Mme Renée FOUGERES	M. Gille THIEBOT
M. Allain TESSIER	M. Alain HERVAGAULT	Mr Julien CORBIN
Mme Christelle GAUTIER	Mme Christine AGIER	
Mme Armelle HAUCHECORNE	Mme Martine JOUANNET	
M. Michel RIOU	Mme Clotilde BELIN	
Mme Alexandra JOUADÉ	Mme Marie-Jeanne LESAGE	
M. Ludovic CROYAL	Mme Anne MALLET	
M. Jean-Baptiste LEBOUC	M. Michel LAISNÉ	

Absents : Mme Magali GADBY, M. Anthony CALVAR, Mr Sylvain GARNIER

Procurations : Mme Florence DE BLIGNIERE à Mme Marie-Jeanne LESAGE, Mr Jean-Benoît DUFOUR à Mme Renée FOUGERES, Mr Yohann VAULÉON à Mme Alexandra JOUADÉ

Secrétaire de séance : Mme Alexandra JOUADÉ

Date de convocation : 12 février 2026

****

2026-02-11 – RH // Protocole relatif à la mise en place du télétravail

Le télétravail, défini comme une forme d'organisation du travail permettant à un agent d'exercer ses fonctions hors des locaux de l'employeur de manière régulière et volontaire. Introduit dans la fonction publique par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et encadré par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, ce dispositif a été renforcé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, qui en a élargi les modalités d'application, notamment pour les situations ponctuelles. Pour la commune de Piré-Chancé, la mise en place d'un protocole de télétravail répond à plusieurs enjeux :

- **Assurer la continuité du service public** tout en adaptant les modalités d'exercice des missions aux évolutions technologiques et aux attentes des agents.
- **Concilier qualité de vie au travail et efficacité du service rendu aux usagers**, en offrant une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail.
- **Répondre à des objectifs d'intérêt général**, tels que la réduction des déplacements et la limitation de l'empreinte environnementale, conformément aux engagements territoriaux en matière de transition écologique.
- **Maintenir le lien social et professionnel** entre les agents en télétravail et leur collectif de travail, afin de préserver la cohésion des équipes et la culture administrative locale.

Le présent protocole s'appuie sur les principes fondamentaux du télétravail dans la fonction publique territoriale :

- **Le volontariat** : le télétravail est proposé à l'initiative de l'agent et ne peut lui être imposé, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (ex. : crise sanitaire).
- **La réversibilité** : l'agent comme l'employeur peuvent mettre fin au dispositif sous réserve d'un préavis et d'une motivation.

Envoyé en préfecture le 17/02/2026
Reçu en préfecture le 17/02/2026
Publié le
ID : 035-200085884-20260216-202602112-DE

- **L'alternance** : le télétravail doit s'exercer en complémentarité avec une présence régulière sur le lieu d'affectation, afin de garantir le maintien des liens hiérarchiques et collectifs.

Ce protocole a vocation à encadrer les modalités pratiques du télétravail, en précisant notamment :

- Les conditions d'éligibilité des agents et des postes.
- Les quotités de travail autorisées et les règles de réversibilité.
- Les engagements réciproques de l'employeur et des agents, notamment en matière de sécurité des systèmes d'information, de protection des données et de santé au travail.
- Les modalités de contrôle et d'évaluation du dispositif, afin d'en mesurer l'efficacité et d'en ajuster les paramètres si nécessaire.

Une période d'expérimentation d'un an est proposée, suivie d'un bilan permettant d'évaluer l'impact du dispositif sur l'organisation des services et la qualité du service public.

VU la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifiant l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 pour introduire le télétravail ponctuel.
VU 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, modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020.
VU la Circulaire du 12 juillet 2016 relative à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, précisant les modalités pratiques du dispositif.

Considérant la conformité au cadre juridique : Le télétravail dans la fonction publique territoriale est encadré par des textes législatifs et réglementaires précis, qui en définissent les conditions de mise en œuvre, les droits et obligations des agents et de l'employeur, ainsi que les garanties en matière de santé et de sécurité au travail. Le présent protocole s'inscrit dans ce cadre, en veillant à respecter les principes de neutralité, d'égalité de traitement et de continuité du service public.

Considérant l'adaptation aux spécificités locales : La commune de Piré-Chancé, par sa taille et son organisation, dispose des moyens techniques et humains pour mettre en œuvre le télétravail de manière sécurisée et efficace. Le recours à un service mutualisé (Pays de Châteaugiron Communauté) pour la maintenance des systèmes informatiques garantit la fiabilité des outils nécessaires au télétravail. Par ailleurs, la quotité de télétravail proposée (1 à 3 jours par semaine) est adaptée aux contraintes opérationnelles des services, tout en préservant un temps de présence minimal sur site.

Considérant l'équilibre entre flexibilité et continuité du service : Le protocole prévoit des mécanismes de réversibilité et d'évaluation régulière, afin de garantir que le télétravail ne porte pas atteinte à la qualité du service rendu aux usagers. Les restrictions applicables à certaines fonctions (accueil, état civil, maintenance, etc.) sont justifiées par la nécessité d'assurer une présence physique indispensable à l'exercice de ces missions.

Considérant l'engagements réciproques : Le succès du télétravail repose sur une relation de confiance entre l'agent et son employeur, ainsi que sur le respect des règles en matière de sécurité des données, d'utilisation des outils informatiques et de santé au travail. Le protocole précise les obligations de chaque partie, afin de prévenir tout risque juridique ou organisationnel.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité :

- **D'ADOPTER le protocole relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de la commune de Piré-Chancé, annexé à la présente délibération.**
- **DE DECIDER que le protocole entrera en vigueur à compter du 01 mars 2026 pour une période expérimentale d'un an. Un bilan annuel sera présenté au Conseil Municipal afin d'évaluer l'impact du dispositif et, le cas échéant, d'en ajuster les modalités.**

Pour copie conforme au registre,
Le Maire, M. Dominique DENIEUL

