Département de Vaucluse
Commune de Lourmarin

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents Au Conseil Municipal	En Exercice	Qui ont pris part à la délibération
15	15	15

Date de la convocation
01/09/2026

Date d'affichage
01/09/2029

L'an deux mille vingt six et le huit septembre, à 20h30, le Conseil Municipal de la commune de Lourmarin, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire du mois de septembre sous la Présidence de Monsieur Olivier VOLLAIRE.

Présents : Olivier VOLLAIRE, Manon THERON-CHAUVET, Guillaume GREGOIRE, Brigitte LOVERDE, Florian BOUSCARLE, Laurence AUBOUIN, Anny GASQUET, Philippe MEJEAN, Stéphane TURK, Isabelle MACQUART, Emilie BOUZE, Charles TAMAGNO, Caroline BERTHET, Cyrille BARTHELEMY, Damien DIAGNE

Absents ayant donné pouvoir donné pouvoir :

Absents :
secrétaire de séance : Brigitte LOVERDE

Objet de la délibération

MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture et publication ou notification

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Nimes, situé 16 avenue Feuchères 30000 Nimes dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet http://telerecours.fr

Monsieur le Maire expose que le processus de transformation numérique bouleverse les modes de vie et modifie progressivement les processus de production, de collaboration et de management au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements. En parallèle, les organisations publiques sont confrontées à de nouveaux enjeux liés à la qualité de vie au travail et aux exigences économiques et environnementales (réduction des dépenses publiques, responsabilité sociétale des entreprises, etc.).

Le télétravail s'inscrit dans ces dynamiques par la recherche de :

- L'amélioration de la qualité de vie au travail des agents en trouvant une meilleure articulation entre la vie privée et professionnelle et en réduisant la fatigue et le stress liés au transport, ainsi que les risques d'accident de trajet,
- La modernisation de l'administration en promouvant un management centré sur l'autonomie, la responsabilité, la confiance et l'efficacité,
- La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La protection de l'environnement par la limitation des déplacements et la réduction de l'émission des gaz à effets de serre.

A ce titre, l'accord-cadre signé entre le gouvernement et les organisations syndicales le 13 juillet 2021 rappelle que « Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de cette modalité de travail, parmi d'autres, et d'interroger l'organisation du travail dans la fonction publique, au regard notamment de la continuité des services publics, des conditions d'exercice de leurs missions par les agents, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, des organisations de service, du lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail, de son temps de travail et de la qualité du service rendu à l'usager. »

Le télétravail constitue ainsi un nouvel outil de gestion des ressources humaines dont la mise en œuvre implique nécessairement une concertation et une appropriation par les agents et les encadrants. A ce titre, un travail de réflexion a été mené pour associer qualité de travail et qualité de vie et moderniser l'organisation des services tout en garantissant la continuité du service public.

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERA
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

Fruit de cette démarche, ce projet de délibération propose d'instaurer le télétravail au sein de la Mairie de Lourmarin et à en définir les modalités concrètes d'application au sein des services.

A cet égard, il est rappelé que le télétravail dans le secteur public est désormais régi par les articles R431-1 à R433-6 du code général de la Fonction Publique

Il s'applique aux agents publics (fonctionnaires, stagiaires, contractuels de droit public).

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont, à la demande de l'agent, réalisées hors de ces locaux de façon régulière ou ponctuelle, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Sont exclues de son champ d'application les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau, etc.).

Le télétravail est organisé dans un lieu privé désigné par l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation habituel (ex : tiers-lieu).

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

L'autorisation de télétravail peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.
La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail à l'exception d'un espace dans un « tiers-lieu » qui a conventionné avec la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Le recours au télétravail pour la Commune de Lourmarin revêt plusieurs intérêts :

- Améliorer les conditions de travail des agents,

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERAT
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

- favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- moderniser l'organisation des services

La mise en œuvre du télétravail implique la prise d'une délibération. Celle-ci doit, après avis du comité social territorial, fixer :

- Les bénéficiaires,
- Les activités éligibles au télétravail,
- Les lieux de télétravail,
- La durée et la quotité de télétravail,
- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données,
- Les règles à respecter en matière de temps de travail,
- Les règles à respecter en matière de sécurité et de protection de la santé,
- Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail
- La procédure d'autorisation d'exercice du télétravail
- Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- L'attribution de l'allocation relative au télétravail

Au regard de ces éléments, il est donc proposé au Conseil Municipal de se prononcer sur les conditions et les règles de mise en œuvre du télétravail afin de favoriser sa bonne appréhension et utilisation par les services.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment son article L.430-1, ses articles R431-1 à R433-6 et les articles D433-7 à D433-11,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Vu le décret n°2021-571 du 10 mai 2021, relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment son article 64.

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERA
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

Vu l'arrêté NOR : TFPF2123627A du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 23 juillet 2026

Considérant que la Commune de Lourmarin souhaite recourir au télétravail pour associer qualité de travail et qualité de vie et moderniser l'organisation des services tout en garantissant la continuité du service public.

Considérant que les agents qui exercent leurs fonctions en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation et doivent disposer d'un cadre d'intervention spécifique.

Sur le rapport de Monsieur le Maire après en avoir délibéré, le Conseil Municipal

DÉCIDE à l'unanimité4

Article 1 : Les bénéficiaires

Sont éligibles au télétravail :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Les contractuels de droit public en CDI ou CDD
- Les contractuels de droit privé (ex : apprentis), si cela est mentionné dans le contrat
- Les stagiaires, si cela est mentionné dans leur convention de stage

Article 2 : Les activités éligibles au télétravail

Présentation par activités, tous cadres d'emplois confondus

1. Administration générale

- Rédaction de courriers, notes, comptes rendus ;
- Préparation des délibérations et arrêtés ;
- Suivi des dossiers administratifs ;
- Archivage numérique ;
- Gestion documentaire.

2. Ressources humaines

- Gestion des dossiers du personnel ;
- Préparation de la paie (hors manipulation nécessitant présence physique) ;
- Suivi des formations ;
- Élaboration de tableaux de bord RH.

3. Finances / comptabilité

- Préparation budgétaire ;
- Saisie et suivi comptable ;

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

- Mandatement et titres ;
- Analyse financière ;
- Préparation des marchés publics.

4. Urbanisme / services techniques (partie administrative)

- Instruction administrative des demandes ;
- Préparation des dossiers de consultation ;
- Suivi des marchés ;
- Élaboration de rapports techniques ;
- Gestion SIG ou bases de données.

5. Communication / culture

- Rédaction de contenus ;
- Mise à jour du site internet ;
- Préparation d'évènements ;
- Création de supports de communication,

Tâches non éligibles

- Accueil physique du public ;
- État civil au guichet ;
- Police municipale ;
- Entretien des locaux ;
- Voirie, espaces verts ;
- Maintenance technique ;
- Surveillance, restauration scolaire ;
- Activités nécessitant l'accès permanent à des équipements communaux.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

Article 3 : Le lieu d'exercice

Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé désigné par ses soins.
L'acte individuel (arrêté pour les fonctionnaires ou avenant au contrat pour les agents contractuels) précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail. L'agent peut bénéficier d'une autorisation qui couvre plusieurs lieux d'exercice (ex : domicile et tiers-lieu)

Le télétravailleur exerce en principe ses fonctions sans être dérangé par des personnes étrangères à son activité professionnelle. Il ne peut ainsi avoir à surveiller ou s'occuper de l'entourage éventuellement présent. Ses interlocuteurs professionnels

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

doivent pouvoir supposer que son environnement de travail est celui habituel du bureau.

Article 4 : La durée de l'autorisation

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

- Pour le télétravail régulier, elle est accordée pour une durée de 1 an.
- Pour le télétravail ponctuel, elle est accordée pour la durée de l'évènement justifiant le recours au télétravail ponctuel.

L'autorisation de télétravail est soumise au principe de réversibilité. Elle peut prendre fin, à tout moment et par écrit, à l'initiative de la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de la collectivité ou l'établissement, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 24h ou 48h, un retour sur le lieu d'affectation de l'agent pendant un jour ou plusieurs jours consécutifs de télétravail. Dans cette hypothèse, il est procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service

Un agent peut également solliciter l'autorisation de son supérieur hiérarchique de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce/ces jour(s) de télétravail qui lui avait été accordé en raison des nécessités liés à son activité.

Article 5 : La quotité de télétravail

- **L'organisation régulière du télétravail**

1. Les modalités retenues pour l'ensemble des agents

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

Le nombre de jours de télétravail accordés est donc fixé à 3 jours maximum par semaine pour un agent travaillant 5 jours ; ce nombre peut être différent selon les directions, services, fonctions. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inéfieur à 2 jours par semaine. Ce temps de présence minimal s'applique pour les agents à temps partiel et les agents à temps non complet.
Les quotités maximales de télétravail diffèrent donc selon la durée de service de l'agent.

Il peut être dérogé au nombre de jours déterminé ci-dessus dans les conditions suivantes :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- A la demande des femmes enceintes ;
- A la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

2. L'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an.

Il est attribué un volume de jours flottants de télétravail dans la limite de 12 jours par mois pour un agent travaillant 5 jours dont l'agent peut demander l'utilisation à son responsable hiérarchique.

L'agent ne pourra pas utiliser plus de 12 jours flottants par mois.

Dans le cadre de cette autorisation, l'agent devra fournir 3 jours à l'avance son responsable hiérarchique afin de faire valider en amont les jours de télétravail flottants souhaités.

Dans tous les cas, l'autorité territoriale ou le responsable hiérarchique pourra refuser, dans l'intérêt du service, la validation d'un jour flottant si la présence de l'agent s'avère nécessaire sur site.

Les journées de télétravail sont réversibles si la présence de l'agent s'avère nécessaire.

- **La période d'adaptation**

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

La collectivité impose une période d'adaptation de 3 mois afin de faciliter l'appropriation de ce dispositif par l'agent et son responsable hiérarchique.

Article 6 : Les règles relatives à la sécurité des systèmes d'information et la protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles et usages en vigueur dans la collectivité, retranscrits dans la charte informatique ou tout document en faisant office (et à défaut de ces documents dans les recommandations de la CNIL).

Il doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service et des règles RGPD en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.
Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.
Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité/l'établissement. Le télétravailleur ne peut en faire un usage personnel.

Le télétravailleur s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel. L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur.

L'agent est astreint à l'obligation de sauvegarder ses documents une fois/jour sur le cloud informatique

Article 7 : Le temps de travail

- **Les principes**

La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité.
Durant ces horaires, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit être joignable et disponible par courriel et/ou par téléphone ou visio-conférence par ses collègues, ses collaborateurs, ses responsables hiérarchiques et le cas échéant les usagers.

L'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant les plages horaires de présence obligatoire. A défaut, il est susceptible d'être sanctionné sur le plan disciplinaire et de ne pas être rémunéré pour le temps d'absence en raison d'une absence de service fait. Toutefois, durant la pause méridienne, l'agent n'étant plus à la disposition de son employeur, il est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

En dehors des horaires de travail mentionnés dans l'arrêté ou l'avenant au contrat, l'agent bénéficie d'un droit à la déconnexion.

Enfin, aucun télétravail ne doit en principe être accompli en horaires de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié.

- **Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

La collectivité retient les modalités de contrôle ci-dessous :
L'agent est déclaré en journée de télétravail dans le logiciel de gestion des temps de la collectivité.. Un forfait de 7h est appliqué correspondant aux horaires retenus par son arrêté de nomination ou son contrat de travail.

Article 8 : Sécurité et protection de la santé

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur.

Sont considérés comme des accidents de service, les accidents :

- Survenus pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.
- De trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ;
- De trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- De trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

Le télétravailleur est tenu au respect des règles de déclaration des accidents de service survenus sur le lieu de travail. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, aucun accident domestique ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail. Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Le télétravailleur doit pouvoir disposer d'un espace de travail en adéquation avec ses besoins professionnels et respectant les garanties minimales d'ergonomie.

Il alertera l'assistant ou le conseiller de prévention, le cas échéant, sur les points de vigilance éventuels pouvant porter atteinte à terme à sa santé et sa sécurité dans son environnement de travail à domicile.

Conformément à l'article 64 du décret n°2021-571 du 20 mai 2021, les membres de la formation spécialisée santé et sécurité peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Conformément à l'article 94 du décret précité, les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par un arrêté de l'autorité territoriale.

Cette délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel, membres de la formation. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive ou son représentant au sein de l'équipe pluridisciplinaire, de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 15 jours, et à l'accord écrit de celui-ci.

L'agent qui refuse une visite pourra voir son autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail remise en question.

Les visites du comité social territorial doivent donner lieu à un rapport présenté en séance du comité social territorial.

Article 9 : La prise en charge des coûts

1) **Les outils d'information et de communication**

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants : ordinateur portable, un téléphone portable avec numero professionnel.

Toutefois, l'autorité territoriale pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque :

- Le télétravail est accordé sur des jours flottants
- Le télétravail est accordé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle.

La configuration initiale des matériels fournis par la collectivité ou l'établissement ainsi que les opérations de support, d'entretien et de maintenance sont assurées dans les locaux de l'employeur.

Des informations pratiques sont remises à chaque télétravailleur avec le matériel, afin qu'il puisse simplement effectuer les manipulations et procédures techniques pour pouvoir travailler à distance (modes opératoires).

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue les matériels qui lui ont été confiés.

- **L'aménagement du poste de travail**

La collectivité peut prendre en charge l'acquisition et la mise à disposition du mobilier et des éléments d'ergonomie du poste de travail à la demande de l'agent.

La collectivité met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées.

- **Les abonnements**

La collectivité prend en charge le coût des abonnements (téléphone, internet, électricité) dans les conditions suivantes :

- attribution de l'allocation forfaitaire de télétravail ,

- **Les fournitures**

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

La collectivité prend en charge le coût des fournitures de bureau et d'affranchissement

- **Les assurances**

La collectivité doit prendre en charge le coût de l'assurance lié à l'extension de la responsabilité civile professionnelle aux télétravailleurs dans l'exercice de leurs fonctions en dehors des locaux de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

L'agent doit prendre en charge le coût lié à la modification de l'assurance multirisque habitation qui prend en compte son activité de télétravail. Il devra fournir à la collectivité l'attestation d'assurance.

Article 10 : La procédure d'autorisation

- **La demande**

L'instruction des demandes se fait au fur et à mesure du dépôt des demandes
L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale. Celle-ci précise la forme du télétravail (régulier ou ponctuel), la durée et la quotité souhaitées, notamment les jours de la semaine sollicités pour le télétravail ainsi que le ou les lieux d'exercice.

La demande est accompagnée des documents suivants :

- Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est jointe à la demande. Cette attestation devra être conforme à un modèle fourni par la collectivité ou l'établissement.

- Une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au lieu défini dans l'acte individuel

- Une attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie et qu'il dispose d'une connexion internet suffisante pour exercer une activité professionnelle en télétravail

En cas de changement de fonctions, l'agent doit présenter une nouvelle demande.

- **La réponse**

L'autorité territoriale, sur avis du chef de service de l'agent, apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERAT
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception. Cette réponse prend la forme d'une lettre de refus ou d'un arrêté portant autorisation d'exercice des fonctions en télétravail.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail ;
- Le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Lors de la notification de cet acte, le chef de service remet à l'agent intéressé :

- Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment : la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ainsi que la nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;

- Une copie de la présente délibération et un document récapitulant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par la délibération, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Ce refus peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Nimes dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

En tout état de cause, un agent ne peut en aucun cas exercer ses fonctions en télétravail sans autorisation préalable de l'autorité hiérarchique.

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

Article 11 La formation

- Les agents concernés par le télétravail recevront une formation indispensable à la connaissance et le maniement des équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

- Les encadrants seront sensibilisés aux techniques de management des agents en télétravail.

Article 12 : La rémunération

Les articles D433-7 à D433-11 du code général de la fonction publiques créent, au bénéfice des agents publics, une allocation forfaitaire de télétravail. Cette indemnité contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail.

L'agent bénéficie du « forfait télétravail » sous réserve d'avoir exercé réellement ses missions en télétravail et de disposer d'un arrêté ou d'un avenant au contrat autorisant le recours au télétravail.

L'allocation est versée à l'agent en télétravail dans un tiers lieu sous réserve que ce dernier n'offre pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le montant de l'allocation est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an correspondant à 88 jours télétravaillés par an.

L'allocation est versée sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale. Le cas échéant, le montant fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

L'allocation est versée selon une périodicité mensuelle.

Article 13 : Le bilan annuel

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au comité social territorial.

Article 14 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1er octobre 2026

Article 15 : Les crédits budgétaires

Que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal.

Département de Vaucluse
Commune de Lourmarin

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026073-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERAT
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

Article 16 : Les mesures d'application

Que Monsieur le Maire est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que susdits.

Le secrétaire de séance
Brigitte LOVERDE

Le Maire
Olivier VOLLAIRE

MAIRIE DE LOURMARIN (VAUCLUSE)

Département de Vaucluse
Commune de Lourmarin

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026074-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERAT
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents Au Conseil Municipal	En Exercice	Qui ont pris part à la délibération
15	15	15

Date de la convocation
01/09/2026

Date d'affichage
01/09/2029

L'an deux mille vingt six et le huit septembre, à 20h30, le Conseil Municipal de la commune de Lourmarin, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire du mois de septembre sous la Présidence de Monsieur Olivier VOLLAIRE.

Présents : Olivier VOLLAIRE, Manon THERON-CHAUVET, Guillaume GREGOIRE, Brigitte LOVERDE, Florian BOUSCARLE, Laurence AUBOUIN, Anny GASQUET, Philippe MEJEAN, Stéphane TURK, Isabelle MACQUART, Emilie BOUZE, Charles TAMAGNO, Caroline BERTHET, Cyrille BARTHELEMY, Damien DIAGNE

Absents ayant donné pouvoir donné pouvoir :

Absents :
secrétaire de séance : Brigitte LOVERDE

Objet de la délibération

AUGMENTATION TEMPS DE TRAVAIL DU POSTE D' ADJOINT TECHNIQUE CRÉÉ PAR DELIBERATION D2025050 DU 21/07/2025

Le Conseil Municipal de LOURMARIN

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le code général de la fonction publique territoriale ;
Vu la délibération D2025050 en date du 21 juillet 2025 créant l'emploi d'adjoint technique, à une durée hebdomadaire de 28h50 ;
Considérant que l'avis du CST n'est pas requis s'agissant d'une modification du temps de travail inférieure ou égale à 10 % de la durée initiale;

Monsieur le Maire expose à l'assemblée la nécessité de modifier la durée hebdomadaire de travail d'un emploi d'adjoint technique permanent à temps non complet (28H50 hebdomadaires) afin de renforcer le service scolaire

Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré,

Décide à l'unanimité:

Article 1
de porter de 28h50 (temps de travail initial) à 31 heures (temps de travail modifié) la durée hebdomadaire de travail du poste d'adjoint technique crée par délibération D2025050 du 21 juillet 2025

Article 2
Précise que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que susdits.

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture et publication ou notification

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Nimes, situé 16 avenue Feuchéres 30000 Nimes dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet http://telerecours.fr

Le secrétaire de séance
Brigitte LOVERDE

Le Maire
Olivier VOLLAIRE

MAIRIE DE LOURMARIN (VAUCLUSE)

D2026074

Département de Vaucluse
Commune de Lourmarin

Envoyé en préfecture le 14/09/2026
Reçu en préfecture le 14/09/2026
Publié le 14/09/2026
ID : 084-218400687-20260908-D2026075-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 SEPTEMBRE 2026

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents Au Conseil Municipal	En Exercice	Qui ont pris part à la délibération
15	15	15

Date de la convocation
01/09/2026

Date d'affichage
01/09/2029

L'an deux mille vingt six et le huit septembre, à 20h30, le Conseil Municipal de la commune de Lourmarin, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire du mois de septembre sous la Présidence de Monsieur Olivier VOLLAIRE.

Présents : Olivier VOLLAIRE, Manon THERON-CHAUVET, Guillaume GREGOIRE, Brigitte LOVERDE, Florian BOUSCARLE, Laurence AUBOUIN, Anny GASQUET, Philippe MEJEAN, Stéphane TURK, Isabelle MACQUART, Emilie BOUZE, Charles TAMAGNO, Caroline BERTHET, Cyrille BARTHELEMY, Damien DIAGNE

Absents ayant donné pouvoir donné pouvoir :

Absents :
secrétaire de séance : Brigitte LOVERDE

Objet de la délibération

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ CRÉATION D'UN POSTE NON PERMANENT

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal que l'article L. 332-23 1° du code général de la fonction publique autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois sur une période consécutive de dix-huit mois, renouvellement compris.

M. le Maire expose également au Conseil Municipal qu'il est nécessaire de prévoir un adjoint d'animation supplémentaire pour surveiller la cour pendant le temps méridien, pour pallier l'augmentation du nombre d'élèves à l'école . Ces tâches ne peuvent être réalisées par les seuls agents permanents de la collectivité.

Ainsi, en raison des tâches à effectuer, il propose au Conseil Municipal de créer un emploi non permanent sur le grade d'adjoint d'animation dont la durée hebdomadaire de service est de *4H30* et de l'autoriser à recruter un agent contractuel pour une durée de 10 mois suite à un accroissement temporaire d'activité du service à l'enfance.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- **DE CREER** un emploi non permanent relevant du grade d'adjoint d'animation pour effectuer les missions de surveillance du temps méridien suite à l'accroissement temporaire d'activité d'une durée hebdomadaire de travail égale à *4H30* pour une durée de 10 mois.
- **DIT QUE** la rémunération sera fixée par référence à l'indice brut 367 indice majoré 366, à laquelle s'ajoutent les suppléments et indemnités en vigueur.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à procéder au recrutement et à signer les pièces afférentes à ce dossier,
- **DIT QUE** la dépense correspondante sera inscrite au du budget de la commune

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que susdits.

Le secrétaire de séance
Brigitte LOVERDE

Le Maire
Olivier VOLLAIRE

MAIRIE DE LOURMARIN (VAUCLUSE)

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture et publication ou notification

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Nimes, situé 16 avenue Feuchères 30000 Nimes dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet http://telerecours.fr

D2026075