Syndicat mixte
des ports intérieurs
du Canal Seine-Nord Europe

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL

L'an deux mil vingt-six, le dix février, à dix heures, le comité syndical du syndicat mixte des ports intérieurs du Canal Seine-Nord Europe s'est réuni sur le site de la Nouvelle Scène, route d'Ham, à Nesle, sur la convocation qui lui a été adressée le premier février deux mil vingt-six conformément aux dispositions de l'article L.2121-12, sous la présidence de M. Christophe COULON, vice-président du comité syndical.

Nombre de délégués titulaires présents (5) :
Région Hauts-de-France : Christophe COULON
Communauté de Communes de l'Est de la Somme : Frédéric DEMULE
Communauté de Communes de la Haute-Somme : Éric FRANCOIS et Maryse FAGOT
Communauté de Communes de Pays Noyonnais : Sandrine DAUCHELLE

Nombre de délégués titulaires absents excusés, ayant donné suppléance (5)
Région Hauts-de-France : Karima DELLI donne suppléance à Julien POIX
Communauté d'Agglomération de Cambrai : Nicolas SIEGLER donne suppléance à Yvette BLANCHARD
Communauté de Communes Osartis-Marquion : Dominique BERTOUT donne suppléance à Francis RIGAUT
Communauté de Communes de l'Est de la Somme : Thomas DUCAMPS donne suppléance à Jean-Marc WISSOCQ
Communauté de Communes de Pays Noyonnais : Didier BERANGER donne suppléance à Valérie OPAH

Nombre de délégués titulaire absences excusés, ayant donné pouvoir (2)
Région Hauts-de-France : Daniel LECA donne pouvoir à Maryse FAGOT, Philippe BEAUCHAMPS donne pouvoir à Christophe COULON.

Secrétaire de séance : M. Frédéric DEMULE

Délibération n° CS 2026-1-1.7
Mise en place du télétravail

SOUS-PRÉFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVÉE LE
13 FEV. 2026

Syndicat mixte
des ports intérieurs
du Canal Seine-Nord Europe

Délibération n° CS 2026-1-1.7

Mise en place du télétravail

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 définit le télétravail comme « 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 réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques fixe les modalités pratiques de son déploiement dans les administrations.

Le télétravail a pour objectifs d'améliorer la qualité de vie au travail des agents, de réduire la fatigue liée aux déplacements, de limiter l'impact environnemental des trajets, de favoriser la concentration sur certaines missions et de renforcer l'attractivité de la collectivité.

La présente délibération fixe le cadre de mise en œuvre du télétravail au sein du Syndicat mixte des ports intérieurs, conformément aux textes précités et selon les modalités précisées par le règlement annexé.

Le Comité social territorial a rendu un avis favorable à cette délibération le 12 décembre 2025.

À l'unanimité des votants, le comité syndical décide de :

- **Approuver le règlement intérieur relatif au télétravail annexé à la présente délibération, lequel entrera en vigueur à compter du recrutement du premier agent ;**
- **Instaurer l'allocation forfaitaire de télétravail, dans les conditions et montants fixées par les textes réglementaires en vigueur ;**
- **Autoriser le Président à signer tout document y afférent.**

Fait et délibéré en séance
Les jours, mois et an susdits.
Pour extrait conforme

Le secrétaire de séance,

Frédéric DEMULE

Le 1er Vice-Président du Syndicat mixte des ports intérieurs du Canal Seine-Nord Europe,

Christophe COULON

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026

RÈGLEMENT TELETRAVAIL

PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur fixe les règles communes à l'ensemble des agents du Syndicat Mixte des Ports Intérieurs du Canal Seine-Nord Europe en matière d'organisation du télétravail.

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 réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il se pratique au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation.

Les présentes dispositions ne visent pas les situations de travail induisant de la part de l'agent un niveau d'autonomie et de mobilité important qui nécessite de partager son temps entre le siège de l'autorité territoriale et tout autre lieu. Ces situations de travail sont traitées sous le régime des ordres de mission.

La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à deux jours par semaine. Ces quotités peuvent s'apprécier par l'employeur, à titre dérogatoire, sur une base mensuelle, sans pour autant dépasser le maximum légal de trois jours de télétravail par semaine.

À la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum aux quotités préalablement définies. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

TITRE 1 – LE TELETRAVAIL

Article 1 - Activités éligibles au télétravail

Le télétravail est uniquement ouvert aux agents dont les missions peuvent être exercées à distance et en pleine autonomie. A contrario, les agents dont les missions nécessitent une présence physique ne sont pas éligibles au télétravail.

Ainsi, l'ensemble des agents est éligible au télétravail, à l'exception des agents dont les missions répondent à l'un des critères suivants :

- Travail exclusivement sur site ;
- Poste dont les activités pouvant être réalisées en télétravail sont de faible importance et/ou éparses, et ne peuvent être regroupées de sorte à être réalisées sur une seule journée ou une seule demi-journée de télétravail ;
- Incompatibilité technique ;
- Coût technique et informatique trop important ;
- Avis de la médecine du travail jugeant de l'incompatibilité du télétravail avec l'état de santé de l'agent.

Les salariés à temps partiel ne sont pas strictement exclus du champ d'application. Cependant, leur temps de travail réduit constitue un motif légitime de refus du télétravail par l'autorité territoriale.

Chaque demande sera traitée au cas par cas en fonction de la situation spécifique de l'agent.

SOUS PREFECTURE
ARRIVEE LE
13 FEV. 2026

Les conditions d'éligibilité au télétravail sont ré-évaluables de plein droit en cas de changement de poste.

Article 2 - Procédure d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le Président du syndicat, ou le Directeur par délégation, apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le Président ou le Directeur par délégation. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance d'un mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée ou de faute grave de l'agent.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent
exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Article 3 - Formalisation de l'accord de l'autorité territoriale

L'accord de l'autorité territoriale sera formalisé par un arrêté individuel (pour les fonctionnaires) ou un avenant au contrat de travail (pour les contractuels) signé par l'agent et l'autorité territoriale.

L'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées dans le cadre du télétravail,
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail,
- Les journées consacrées au télétravail et au travail sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent,
- Les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être contacté,
- Les polices d'assurance fournies par l'agent, relatives aux garanties multirisques habitation du lieu de télétravail,
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée,
- Le cas échéant, la période d'adaptation.

Le ou les jours consacrés au télétravail pourront cependant être modifiés, à l'initiative de l'agent pour motif personnel, ou de l'autorité territoriale pour besoins de service. L'organisation et la continuité du service priment sur les motifs personnels tenant à l'organisation de l'agent.

Lorsqu'une modification intervient à titre ponctuel et exceptionnel, l'accord de l'autorité territoriale peut être formalisé par simple échange de courriels, afin de répondre à un besoin de réactivité dans un délai raisonnable.

13 FEV. 2026

En revanche, lorsque la modification du ou des jours de télétravail est définitive, l'accord de l'autorité territoriale doit être formalisé par voie d'arrêté ou par modification du contrat de travail.

L'agent peut solliciter auprès du Président, ou du Directeur par délégation, un entretien visant à faire le bilan des conditions d'exercice du télétravail. Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au comité technique compétent ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)[1]

Article 4 - Liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail

Le télétravail peut être exercé à domicile ou dans des espaces de travail mis à disposition du syndicat par les collectivités adhérentes.

Article 5 - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

Le télétravail repose, avant tout, sur un principe de confiance mutuelle, entre l'agent et son supérieur hiérarchique, quant au respect du temps de travail et la réalisation en qualité et en quantité des missions confiées. Ceci n'exclut pas cependant l'exercice d'un contrôle de l'agent par sa hiérarchie.

Le télétravailleur doit organiser son temps de télétravail dans le respect des horaires visés au règlement intérieur relatif au temps de travail.

Ce faisant :

- Le télétravailleur est garant du respect des durées maximales de travail ainsi que des durées minimales de repos journaliers et hebdomadaires ;

- Le télétravail ne peut générer d'heure supplémentaire, celles-ci ne pouvant être réalisées que de manière dérogatoire dans les conditions visées au règlement intérieur relatif au temps de travail.

Dans le cadre du télétravail, l'agent reste à la disposition exclusive de l'autorité territoriale sur les plages horaires fixes et sur les plages horaires variables déclarées à sa hiérarchie. Il doit, sur ces plages horaires, être joignable à tout moment par téléphone, téléconférence, email et autres messageries. L'agent doit se consacrer exclusivement à l'exercice de ses missions et ne peut, par conséquent, durant ces périodes, assurer notamment la garde de ses ascendants ou descendants.

L'agent est présumé télé-travailler à domicile. Il devra, pour ce faire, souscrire une police d'assurance couvrant les situations de travail à domicile et les dommages portés aux biens, ou nés des biens, mis à dispositions par l'autorité territoriale. Le télétravailleur doit s'organiser de telle sorte que son logement et ses conditions de travail soient compatibles avec l'exercice de ses missions, tant sur le plan de la sécurité et de l'hygiène, que sur le plan des conditions de travail. Par dérogation, l'agent peut télé-travailler depuis un autre lieu, avec l'accord préalable de l'autorité territoriale et selon les conditions qu'ils formalisent par écrit d'un commun accord.

En cas d'arrêt maladie, l'agent informe son employeur dans les mêmes formes que celles visées au règlement intérieur relatif au temps de travail. Par ailleurs, un accident qui survient au

1 Article 9 du Décret n° 2016-151 du 11 février 2016

PREFECTURE
ARRIVEE LE
13 FEV. 2020

domicile pendant le temps de télétravail est susceptible d'être qualifié d'accident du travail. Aussi, il doit faire l'objet des déclarations ad-hoc auprès de l'autorité territoriale.

Article 6 - Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

Seuls les équipements informatiques mis à disposition par le Syndicat Mixte des Ports Intérieurs du Canal Seine-Nord Europe peuvent être utilisés. En cas de dysfonctionnement des équipements fournis, l'agent en averti immédiatement l'autorité territoriale.

Le non-respect par l'agent de la confidentialité des données dont il a connaissance à l'occasion des périodes de télétravail est constitutif d'une faute. Il doit également veiller à ne communiquer aucune information sensible ou confidentielle à des tiers, et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur. L'agent n'a normalement pas lieu d'imprimer des documents à domicile, a fortiori lorsqu'ils sont de nature confidentielle.

En cas de perte ou de vol du matériel dont l'a doté l'autorité territoriale, l'agent doit en informer sans délai sa hiérarchie.

Article 7 - Prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

L'agent est doté des équipements nécessaires au télétravail par l'autorité territoriale qui seule est compétente pour apprécier le besoin et engager les dépenses y affairant.

Article 8 – Allocation de télétravail

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail peuvent bénéficier d'une allocation forfaitaire destinée à compenser les frais engagés dans ce cadre.

Cette allocation forfaitaire est attribuée dans les conditions et limites prévues par les textes réglementaires en vigueur applicables à la fonction publique territoriale.

Les montants de cette allocation évoluent de plein droit en cas de modification des dispositions réglementaires applicables, sans qu'il soit nécessaire de modifier le présent règlement.

SOUS PREFECTURE DE CAMBRAI
ARRIVÉE LE
13 FEV. 2026
N°