

CHARTRE DU TELETRAVAIL

PRÉAMBULE

Pour tenir compte des évolutions de la société, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des demandes des agents, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place le télétravail pendulaire dans la collectivité c'est-à-dire l'alternance de jours travaillés dans les locaux de la collectivité et les jours travaillés au domicile de l'agent.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche « Qualité de vie du travail (QVT) » engagée par la collectivité et a pour but de permettre aux agents de mieux concilier « vie professionnelle et vie personnelle », de permettre des temps de meilleure concentration, tout en maintenant un fonctionnement optimal de la collectivité. Les parties signataires ont recherché le compromis le plus large pour définir un cadre de mise en place du télétravail à domicile favorable aux conditions de travail des agents à la lumière des articles L.1222-9 et suivants du code du travail.

ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE

1.1 - DEFINITION

Le télétravail est une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information, qui permet à l'agent de travailler de façon régulière depuis son domicile (principal ou secondaire) ou un tiers lieu.

1.2 - CHAMP D'APPLICATION

La mise en place du télétravail est convenue entre l'agent volontaire, l'encadrant et la Direction.

L'accord express de l'agent est formalisé dans un avenant à son contrat de travail, conclu pour une durée d'un an et renouvelable par disposition express.

La mise en place du télétravail est subordonnée à la compatibilité des missions considérées avec les critères d'éligibilité préalablement définis dans la collectivité.

De manière à prévenir l'isolement du télétravailleur et la bonne gestion des activités, le travail depuis le domicile est limité à 2 jours par semaine.

La pratique du télétravail à domicile ne doit pas conduire à un appauvrissement des activités exercées : les compétences de l'emploi qui ne peuvent être mises en œuvre à domicile doivent l'être sur site. Aucun déport de charge sur les collègues sédentaires ne doit avoir lieu.

- ✓ Il est attribué au télétravailleur un forfait annuel de 80 jours maximum.

Ils sont à utiliser avec l'accord du supérieur hiérarchique, en fonction de l'activité du service, dans un délai de prévenance minimum de 48h et dans le respect de 3 jours de présence minimum sur site. Ces jours pourront faire l'objet d'une planification mensuelle selon les besoins du service.

Les jours de télétravail doivent être choisis d'un commun accord entre l'encadrant et l'agent. Dans ces conditions, les agents et les encadrants s'engagent expressément à respecter par principe les jours fixés. Toutefois, si les nécessités de service l'exigent, les jours de télétravail définis d'un commun accord pourront être modifiés avec un délai de prévenance de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 2 : CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE

2.1 – CRITERES DE VALIDATION DE LA CANDIDATURE

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour l'agent et pour l'employeur. L'agent pourra ainsi accepter ou non de télétravailler, son refus ne pouvant être considéré comme fautif ni pénalisant pour son déroulement de carrière.

Peuvent demander à accéder au télétravail les agents exerçant une activité compatible au sens de l'article 1.2 dudit accord et remplissant les conditions d'éligibilité suivantes :

- ✓ Faire preuve d'une maîtrise constatée et d'une réelle autonomie dans la tenue de l'emploi,
- ✓ Exercer une activité toute ou partie dématérialisée/télétravaillable,
- ✓ Exercer une activité dont le temps de travail à consacrer à des tâches administratives représente à minima 50% de l'ETP
- ✓ Posséder une connexion internet haut-débit au domicile.

2.2 – LA CANDIDATURE

L'agent candidat au télétravail formalise sa demande par écrit auprès de sa hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines.

La DSI estimera la faisabilité technique.

Sous réserve de cette éligibilité, la direction de rattachement s'engage à examiner la demande dans un délai de 3 semaines au cours duquel elle sollicitera l'avis de l'encadrant qui devra estimer la faisabilité de la réalisation des tâches à distance et émettre un avis motivé.

L'appréciation des aptitudes de l'agent au télétravail s'effectue au cours d'un entretien avec l'encadrant. Au terme de l'analyse de sa candidature, la notification de la réponse est adressée au candidat par courrier, par la direction des ressources humaines dans un délai de 5 semaines.

2.3 – L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas d'accord de la hiérarchie, les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont formalisées dans un avenant au contrat de travail de l'agent (arrêté pour les agents titulaires), conclu pour une durée d'un an et renouvelable par disposition express.

Cet avenant précise notamment :

- ✓ la répartition des jours travaillés sur site et des jours travaillés à domicile,
- ✓ les plages horaires pendant lesquelles l'agent peut être joint (cf dispositions du règlement intérieur de la collectivité en vigueur)
- ✓ le matériel mis à disposition,
- ✓ les conditions de réversibilité du télétravail à domicile,
- ✓ la durée de la période d'adaptation (10 jours télétravaillés),
- ✓ les lieux de travail (adresse du lieu de résidence principale ou autre)
- ✓ Le télétravail pourra être renouvelé de manière express a la fin de la période prévue par l'avenant au contrat de travail. Le télétravailleur devra en faire la demande au moins 5 semaines avant l'expiration de l'avenant au contrat de travail auprès de son responsable hiérarchique.

2.4 – PERIODE D'ADAPTATION

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes des deux parties, une période d'adaptation au télétravail est incluse dans l'avenant au contrat de travail.

Dès la signature de l'avenant, l'agent bénéficie d'une période d'adaptation correspondant à la réalisation de 10 jours en télétravail.

Durant cette période, la collectivité ou le télétravailleur pourra, sans obligation de motivation, mettre fin au télétravail.

L'agent est alors réintégré sur son site d'affectation.

2.5 – MODALITES DE SUSPENSION OU DE REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL

2.5.1 – Réexamen

- ✓ En cas de changement d'emploi :

En cas de changement de poste, la situation de télétravail sera réexaminée afin que l'encadrant et la direction s'assurent de la compatibilité du nouvel emploi et de l'organisation du travail en télétravail.

- ✓ En cas de changement de domicile :

Tout déménagement survenant en cours d'exécution de l'avenant au contrat de travail devra être communiqué à la Direction, laquelle appréciera, en lien avec la DSI, la compatibilité de la nouvelle résidence avec les contraintes techniques du télétravail.

2.5.2 – Suspension

Peuvent légitimer la suspension du télétravail pour une courte durée :

- ✓ Des circonstances engendrées par des impératifs professionnels – nécessités de service (à l'appréciation du N+1 et sans respect d'un préavis)
- ✓ Des impossibilités techniques provisoires, de type panne du matériel: au jour J de la panne, l'encadrant apprécie l'opportunité de demander à l'agent de venir travailler sur site ; si la panne perdure, le retour sur site est systématique.
- ✓ Des circonstances auxquelles le collaborateur doit faire face de nature à empêcher temporairement la réalisation de ses missions à son domicile.

2.5.3 – Réversibilité

La situation de télétravail est réversible. Elle ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail. Elle ne peut en aucun cas constituer un droit ou un avantage acquis.

A l'issue de la période d'adaptation, l'agent ou la collectivité pourra mettre fin à la situation de télétravail, sous réserve de formuler sa demande par écrit et respecter un délai de prévenance de 1 mois, sauf accord entre les parties pour un délai plus court en raison des circonstances.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, l'agent réintègre son poste dans les locaux de son site d'affectation.

La période de prévenance doit permettre à l'agent et à la collectivité d'accompagner ce changement.

ARTICLE 3 : CONDITIONS GÉNÉRALES D'ORGANISATION

Pendant le temps du télétravail, l'agent est soumis au respect des dispositions de l'accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail applicable au sein de la collectivité, ainsi que les dispositions relatives aux horaires de travail en vigueur.

Les horaires de travail de l'agent en situation de télétravail sont établis sur des bases comparables à celle d'un travail accompli au sein de la collectivité et selon une amplitude et des modalités horaires respectant les dispositions légales applicables (cf dispositions du règlement intérieur de la collectivité en vigueur).

ARTICLE 4 : DROITS DU TÉLÉTRAVAILLEUR

4.1 – EGALITE DE TRAITEMENT

Les nouvelles conditions de travail engendrées par le passage au télétravail n'ont aucune incidence en termes de formation professionnelle ou de gestion de carrière.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que les autres agents notamment en termes d'accès aux informations syndicales ou aux communications de la direction relatives à la vie de la collectivité.

Le télétravailleur demeure soumis aux règles de gestion applicables à l'ensemble des congés telles qu'elles résultent du règlement intérieur.

4.2 – SANTE ET SECURITE

L'agent en situation de télétravail demeure soumis au règlement intérieur de la collectivité.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la sante et à la sécurité au travail sont applicables à l'agent en télétravail.

Elles devront strictement être respectées par le responsable hiérarchique et l'agent dans les mêmes conditions qu'un travail exécuté dans les locaux de la collectivité. Dans ces conditions, le télétravail s'exécute dans un espace du domicile répondant à des normes d'hygiène et de sécurité suffisantes.

4.3 – PRESOMPTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Le télétravailleur à domicile bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents de la collectivité.

Il bénéficie en outre de la législation en matière d'accident du travail. En conséquence, un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière de travail définie par avenant, sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de la collectivité pendant le temps de travail.

Par ailleurs, le télétravailleur est couvert au titre de la législation des accidents de trajet des lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de la collectivité ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans l'exercice de ses missions.

Dans ce cas, le télétravailleur doit informer sa direction et la direction des ressources humaines d'un accident dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

4.4 – RESPECT DE LA VIE PRIVEE – EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE

L'employeur s'engage à ne pas diffuser les coordonnées personnelles de l'agent télétravailleur.

L'encadrant s'assure que les plages des horaires de travail sont comparables à celles d'un agent travaillant dans les locaux de la collectivité et qu'en conséquence l'équilibre global entre la vie professionnelle et la vie privée est respecté.

Il sera demandé aux agents volontaires pour l'exercice du télétravail d'attester sur l'honneur (dossier de candidature) que les missions sont exercées dans des conditions conformes en matière de santé/sécurité.

ARTICLE 5 : OBLIGATIONS DU TÉLÉTRAVAILLEUR

5.1 – CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique telles qu'en vigueur dans la collectivité notamment la charte du bon usage des outils informatiques.

Il assure également la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre de son activité professionnelle et veille à la non-utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition. Aucun tiers n'étant autorisé à utiliser le poste de travail, l'agent s'engage à déconnecter sa session de travail dès lors qu'il quitte son poste de travail.

5.2 – ASSURANCE

Le télétravailleur s'engage à déclarer sa nouvelle situation à sa compagnie d'assurance en mentionnant son activité à domicile à raison de x jours par semaine et à fournir à l'employeur une attestation d'assurance modifiée en conséquence.

L'employeur s'engage à fournir à l'agent le modèle de lettre type à adresser à l'assurance.

ARTICLE 6 : UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS

L'employeur fournit et entretient l'ensemble des équipements professionnels nécessaires au télétravail et fait bénéficier de l'accès à distance à ses applications de travail.

Dans un souci de sécurisation des données, le télétravailleur s'engage à ne pas utiliser son propre matériel informatique.

Pour les besoins du travail depuis sa résidence principale, le télétravailleur dispose des équipements suivants :

- un ordinateur portable
- une sacoche
- des écouteurs
- une souris
- un micro

En application de l'avenant au contrat de travail, le télétravailleur informe immédiatement l'employeur en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration perte ou vol du matériel mis à sa disposition.

En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement son activité, le télétravailleur en informe immédiatement son encadrant qui prendra alors les mesures appropriées et décidera en fonction des circonstances de son retour temporaire sur le site administratif. En cas de retour sur son site d'affectation au jour de la panne, le temps de trajet entre son domicile et son lieu d'affectation est assimilé à du temps de travail effectif.

En cas de panne matérielle qui durerait plus d'une journée, le retour sur le site d'affectation est automatique.

ARTICLE 7 : DURÉE DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord a préalablement été transmis pour avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Compte tenu de la nouveauté de la démarche, le présent accord est conclu pour une durée de d'un an, permettant d'en faire un bilan quantitatif et qualitatif avant une éventuelle reconduction.

Chacune des parties signataires du présent accord peut en demander, en tout ou partie, la révision ou la dénonciation dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant son agrément.