



Syndicat mixte Nord-Pas de Calais numérique : Charte sur le télétravail

Préambule.....	2
Chapitre 1 : Champ d’application – Cadre juridique.....	3
Chapitre 2 : Définition du télétravail.....	4
Chapitre 3 : Les différents types de télétravail.....	4
3.1 Principes.....	4
3.2 Lieux de télétravail.....	
3.3 Modes d’organisation du télétravail.....	
Chapitre 4 : Postes et activités compatibles.....	5
Chapitre 5 : Principes généraux de l’organisation du télétravail.....	5
5.1 Volontariat et réversibilité.....	5
5.2 Principe d’alternance : mode d’alternance et prévention contre l’isolement.....	6
5.3 Avenant ou arrêté au contrat de travail.....	6
Chapitre 6 : Droits et devoirs du télétravailleur, du Syndicat et de la direction.....	7
6.1 Droits individuels et collectifs.....	7
6.2 Modalités d’organisation du travail du télétravailleur - Horaires.....	7
6.3 Protection de la vie privée du télétravailleur.....	
6.4 Formation.....	8
6.5 Confidentialité et protection des données.....	8
6.6 Santé, sécurité et conditions de travail.....	8
6.7 l’accident de travail.....	8
Chapitre 7 : Environnement à domicile du télétravailleur, équipements et assurance.....	9
7.1 Environnement à domicile du télétravailleur.....	
7.2 Equipements de télétravail.....	9
7.3 Accès aux applications et solution de téléphonie.....	9
7.4 Propriété et disponibilité du matériel.....	9
7.5 Assurance.....	10
Chapitre 8 : Validation de la Charte.....	10
Chapitre 9 : Intégration de la charte aux Arrêtés ou Avenants des contrats de travail.....	10
Chapitre 10 : Suivi et mise à jour de la présente charte.....	10
Annexe 1 : Arrêté ou avenant relatif au télétravail.....	11
Annexe 2 : Description des équipements mis à disposition de l’agent en télétravail.....	15
Annexe 3 : Textes de référence.....	15

Préambule

Le présent document a vocation à être intégré au sein du document intitulé « L'organisation du temps de travail au syndicat ». Cette démarche s'inscrit dans le prolongement de la proposition d'introduction de la dimension « télétravail » dans la gestion du temps de travail des collaborateurs du Syndicat mixte Nord-Pas de Calais numérique, effectuée par le cabinet d'étude CAP TELETRAVAIL et remis au Syndicat le 10 septembre 2014.

Ce document témoigne de la volonté du Syndicat mixte de prendre en compte ce nouveau mode d'organisation du travail.

En France, le télétravail a d'abord été formalisé dans le secteur privé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, qui transpose l'Accord Cadre Européen du 16 juillet 2002, dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi.

L'ANI a été rendu opposable par un arrêté du 30 mai 2006, puis modifié par un arrêté du 16 juin 2006.

La loi du 22 mars 2012 introduit le télétravail dans le code du travail (articles L 1222-9 à L 1222-11) et précise les droits et devoirs des employeurs et des télétravailleurs tout en permettant les négociations collectives.

La loi Sauvadet du 12 mars 2012, avec le décret d'application du 11 février 2016, encadre le télétravail dans le secteur public.

Pour la fonction Publique, le cadre législatif résulte de l'art 133 de 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 dispositions relatives à la fonction publique. Les modalités d'organisation du télétravail ont quant à elles été précisées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016.

Depuis l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, le télétravail peut- être régulier mais également organisé de manière occasionnelle.

La notion relative aux accidents du travail a également été validée, si un accident survient sur le lieu où est exercé l'activité professionnelle, l'accident de travail est reconnu.

Le présent document a pour objectif d'encadrer la mise en œuvre du télétravail dans le respect des intérêts de chacun, en prenant en compte les enjeux de qualité de vie au travail, de performance au Syndicat et d'égalité professionnelle.

Le télétravail trouve sa reconnaissance dans le cadre des actions d'amélioration de la qualité de la vie au travail. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle génère un accroissement des performances individuelles des agents.

Il permet de contribuer au développement durable, en réduisant l'impact des transports sur l'environnement.

Dans ce contexte et pour palier à la pratique informelle du télétravail au sein de l'équipe du Syndicat, le Syndicat souhaite clarifier les conditions d'exercice par la rédaction du présent document cadre, dont les modalités de mise en œuvre seront reprises pour les agents concernés dans un nouvel arrêté ou avenant au contrat de travail.

La politique volontariste du Syndicat en matière de développement des nouveaux usages numériques au sein de son personnels est menée en concertation avec les collectivités fondatrices, le comité syndical et l'ensemble des agents du Syndicat.

Chapitre 1 : Champ d'application – Cadre juridique.

L'art 1 du décret du 11 février 2016, permet d'indiquer les modalités d'application du télétravail aux agents de la fonction publique. Celui-ci peut être exercé par tout fonctionnaire régi par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article s'applique également pour les agents contractuels.

Par contre, il n'est pas applicable aux agents non titulaires de droit privé (contrat emploi avenir par exemple), qui eux sont soumis au code du travail.

Les arrêtés pour les personnels titulaires, ou les avenants pour les personnels contractuels, relatifs au télétravail, doivent préciser les modalités de contrôle du temps de travail en télétravail, telles que définies en amont (horaires/plages de télétravail), les possibilités de recours au télétravail pour les conditions qui seraient occasionnelles (intempéries, et rdv à l'extérieur en cours de journée), les objectifs qui devront être remplis, ainsi que l'interdiction du télétravail en dehors des plages prévues dans l'organisation du temps de travail du Syndicat.

Par ailleurs, le syndicat doit organiser chaque année un entretien avec l'agent qui porte notamment sur les conditions d'activité de l'agent en télétravail et sa charge de travail.

Le télétravail s'applique à l'ensemble du personnel du Syndicat mixte Nord-Pas de Calais numérique. Chacun en acceptera les clauses dans le cadre d'un avenant au contrat de travail ou d'un arrêté.

Le texte s'appliquera de facto à toute personne nouvellement embauchée, ainsi qu'aux stagiaires (même si des conditions particulières pourront être mises en place quant à la meilleure organisation de leur encadrement).

Le passage au télétravail n'affecte en rien la qualité de salarié du Syndicat (fonctionnaire affecté au Syndicat, ou mis à disposition du Syndicat, ou contractuel).

Chaque salarié télétravailleur continue à bénéficier des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux agents exerçant leurs fonctions uniquement dans les locaux du Syndicat.

Une délibération devra être prise, soumise à l'avis du CTPI (Comité Technique Paritaire Intercommunal) du Centre de Gestion du Nord, afin de prévoir les conditions d'application du télétravail.

Elle précisera notamment :

- les activités éligibles au télétravail,
- la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par le syndicat pour l'exercice du télétravail,
- le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements,
- 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, de sécurité et de protection de la santé.
- la possibilité d'accès des autorités compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail, afin de s'assurer de la bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité définies aux articles L.4121-1 et 2 du code de travail.

A cet effet, une attestation sur l'honneur de conformité de l'installation électrique sera à fournir par l'agent (Le syndicat aura remis au préalable un récapitulatif de tout ce qui est attendu en termes de sécurité).

L'agent pourra à ses frais, faire réaliser un diagnostic de conformité par un professionnel habilité à le faire.

- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- les modalités de prise en charge de l'employeur, des coûts découlant de la mise en place du télétravail au domicile de l'agent (logiciels, matériel informatique, abonnements, maintenance du matériel...) selon l'art.1222-10 du code du travail, une participation financière sera octroyée par le syndicat comme pour la Région des Hauts de France.
- les modalités de formation nécessaires à la mise en place du télétravail pour l'agent,
- la possibilité de définir une durée d'autorisation de télétravail inférieure à un an.

L'article 3 du décret 2016-151 du 11 février 2016, plafonne la quotité de jours de télétravail à trois jours maximums par semaine, sauf dérogation, afin d'éviter le risque d'isolement et de rupture sociale.

Il est prévu une période d'adaptation de 6 mois, à compter de la date de signature de l'avenant au contrat de travail par l'agent ou de l'arrêté.

Chapitre 2 : Définition du télétravail.

Depuis l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, Le « télétravail » désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

On entend par télétravailleur, au sens du présent document, toute personne salariée qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Chapitre 3 : Les différents types de télétravail.

3.1 Principes

Les différentes modalités d'exercice du télétravail prennent en compte :

- L'intégration des agents au sein d'une équipe,
- Le développement des compétences des agents,
- L'amélioration des performances globales,
- L'isolement de l'agent télétravailleur, à éviter.

3.2 Lieux de télétravail

En dehors des périodes de présence dans les locaux du Syndicat, chacun pourra exercer ses fonctions :

- A son domicile (fournir l'adresse et les conditions d'accès au réseau Internet).
- Dans un « Tiers lieux » (installation appartenant à l'une des collectivités fondatrices du Syndicat, acceptant de mettre à disposition des collaborateurs du Syndicat un espace et/ou un poste de travail)
- Dans tout autre lieu permettant le télétravail, sous condition du respect des règles relatives à la sécurité des équipements, des applications, des documents.
- Une autre résidence de télétravail pourra être acceptée par le Syndicat, sous réserve d'en informer le Syndicat.

3.3 Modes d'organisation du télétravail

Le télétravail peut être mis en œuvre selon 3 modalités

3.3.1 Télétravail avec fixation de jours télétravaillés

L'organisation du temps de travail des collaborateurs du Syndicat doit préciser le jour ou demi-journée télétravaillé, une journée par semaine sera définie pour les agents pouvant déterminer ce jour à l'avance.

En cas de modification ponctuelle de ce jour pour des motifs personnels, il y aura lieu de prévenir le supérieur hiérarchique une semaine avant.

3.3.2 Télétravail selon un volume de jours mensuels

Pour les agents dont l'activité ne permet pas de définir à priori et de manière constante les jours de télétravail, il est prévu un volume mensuel de jours télétravaillés, qui est fixé à 4 jours.

La demande pour effectuer du télétravail devra être précisée au supérieur hiérarchique, une semaine avant. Le choix du volume mensuel sera repris, selon l'agent, dans son arrêté ou avenant.

3.3.3 Télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à une situation inhabituelle et imprévisible ou à une situation d'urgence. Il s'agit de permettre à l'agent de travailler à la maison afin d'assumer une situation professionnelle imprévue (intempérie) ou pour faire face à un cas de force majeure (rdv à l'extérieur en cours de journée rendant compliqué de passer par le bureau pour réaliser sa mission).

Ceci donne lieu à une information préalable du directeur ou du supérieur hiérarchique au plus tard le matin même, et à un accord de celui-ci. Le refus sera exprimé par écrit à l'attention de l'agent.

Les situations de télétravail occasionnel sont ouvertes aux agents disposant d'outils de travail à distance mis à disposition par le Syndicat.

Enfin, pour chaque journée télétravaillée selon la modalité choisie (jour défini, volume jours mensuels, ou dans le cas de situation occasionnelle), il sera défini à chaque fois la veille avec le supérieur hiérarchique les missions et ou objectifs qui devront être réalisés.

Chapitre 4 : Postes et activités compatibles.

Par principe, tout le personnel du Syndicat est éligible au télétravail, sauf comme précisé précédemment (Chapitre 1) les contrats de droit privé, dès lors qu'il est compatible avec l'exercice des activités par les agents, de manière autonome.

Sauf cas exceptionnels, ne sont pas éligibles les postes et activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux du Syndicat.

Chapitre 5 : Principes généraux de l'organisation du télétravail.

Ce mode d'organisation du travail est fondé sur un principe de double volontariat et un principe de double réversibilité, tant à l'initiative de l'employeur que de l'agent.

5.1 Volontariat et réversibilité

5.1.1 Volontariat

Lorsqu'un salarié souhaite opter pour le télétravail, il adresse une demande écrite à son supérieur hiérarchique (avec copie au service RH).

Les jours et le lieu d'exercice du télétravail doivent figurer dans l'arrêté ou l'avenant au contrat de travail (cf. annexe 1).

Le refus fait l'objet d'une réponse écrite et motivée. Il peut être contesté par l'agent, avec demande d'un entretien avec l'autorité hiérarchique n+2.

Un recours peut être fait auprès de la CAP et devant le tribunal administratif.

Il est rappelé que le télétravail s'inscrit dans une relation managériale basée sur la confiance mutuelle et une capacité du télétravailleur à exercer ses fonctions de façon autonome.

Le développement du télétravail peut nécessiter une évolution des organisations du travail et du fonctionnement des équipes.

L'équipe de direction veillera à ce que ces évolutions se fassent de manière cohérente et en garantissant la même qualité de service.

5.1.2 Réversibilité

Le passage au télétravail est réversible, tant à l'initiative de l'agent que du Syndicat

La réversibilité à la demande du directeur ou du supérieur hiérarchique est motivée par écrit.

En cas de dérèglement grave, le Syndicat dispose du droit de mettre fin au télétravail pour l'agent concerné.

Durant la période d'essai d'une durée de 6 mois suite à la signature de l'avenant ou de l'arrêté au contrat de travail, chaque collaborateur du Syndicat a la faculté d'accepter ou de refuser de travailler une partie de son temps hors des locaux du Syndicat.

Au-delà des 6 mois, la volonté d'un collaborateur de mettre fin au télétravail sera prise en accord avec le Syndicat.

Si l'agent subit une modification significative de sa vie privée, ne lui permettant plus d'exercer ses fonctions en télétravail, ou tout autre cas de force majeure, sa demande d'arrêt du télétravail devra lui être accordée.

5.2 Principe d'alternance : mode d'alternance et prévention contre l'isolement

Les agents télétravailleurs bénéficient d'entretiens périodiques avec leur responsable hiérarchique.

De plus, celui-ci veille à ce que le télétravail ne constitue pas un frein à la participation physique aux réunions avec les autres agents. Ces mesures sont destinées à éviter l'isolement des agents concernés et à favoriser leur développement professionnel.

Ainsi, il est convenu que, sauf cas particulier individuel, exceptionnel et/ou temporaire, le télétravailleur doit être présent au moins 3 voire 4 jours par semaine dans les locaux du Syndicat, permettant ainsi les rencontres avec les collègues et l'équipe de direction.

Les agents à temps partiel sont éligibles au télétravail dans les mêmes conditions que les autres agents.

Par ailleurs, sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine au minimum, le directeur peut demander une suspension ou une adaptation provisoire du télétravail (cas des formations ou séminaires).

5.3 Avenant ou arrêté au contrat de travail

Les situations de télétravail font l'objet d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail, ou à un arrêté à durée déterminée pour les fonctionnaires, dans les deux cas d'une durée d'un an.

A l'issue de cette période, la reconduction éventuelle et ses conditions doivent faire l'objet d'un avenant de renouvellement ou d'un arrêté de renouvellement.

Les avenants ou arrêtés précisent notamment :

- Les modalités d'exécution du télétravail : répartition des jours travaillés au Syndicat et des jours télétravaillés, ou le volume mensuel des jours télétravaillés, les plages horaires pendant lesquelles l'agent doit pouvoir être joint, les missions qui seront à réaliser au coup par coup,
- Les lieux de travail (domicile, ou 1/3 lieux)
- Le rattachement hiérarchique de l'agent,
- Le matériel mis à disposition,

- les modalités de prise en charge des coûts liés à la connexion Internet.
 - l'engagement au respect des règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, et celles relatives à la sécurité et protection de la santé,
 - Les conditions de réversibilité du télétravail,
 - La durée de la période d'adaptation, formation éventuelle ou adaptation du poste de travail au domicile de l'agent
- Un modèle d'avenant ou d'arrêté au contrat de travail est annexé à la présente charte (annexe 1).

Chapitre 6 : Droits et devoirs du télétravailleur, du Syndicat

6.1 Droits individuels et collectifs

Pour chaque agent en situation de télétravail, les garanties de parcours professionnel et de formation sont assurées. Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux agents en situation comparable et travaillant dans les locaux du Syndicat.

Ainsi, les règles applicables en matière de rémunération, de décompte de la durée du travail, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation, d'accès à l'information du Syndicat, de gestion des carrières, sont identiques à celles des agents en situation comparable et travaillant dans les locaux du Syndicat.

Le directeur ou le supérieur hiérarchique, s'assure régulièrement, et en particulier lors de l'entretien annuel d'évaluation, que le télétravailleur bénéficie d'une montée en compétences et de l'accompagnement nécessaires à la tenue de son poste, similaire aux autres agents. Le niveau d'information du télétravailleur sur la vie du Syndicat et la participation du télétravailleur aux événements collectifs du Syndicat le préserve du risque d'isolement.

6.2 Modalités d'organisation du travail du télétravailleur – Horaires

La mise en œuvre du télétravail prend en compte les nécessités de l'organisation du service.

L'activité demandée au télétravailleur est équivalente à celle demandée aux agents en situation comparable, travaillant dans les locaux du Syndicat. A ce titre, le télétravailleur doit être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que ces collègues.

Sauf en cas d'impossibilité (réunion mentionnée sur l'agenda partagé), le télétravailleur doit pouvoir être joint (téléphone, messagerie) dans les plages horaires définies par son responsable hiérarchique et mentionnées dans l'arrêté ou l'avenant au contrat.

En dehors de ces périodes, le collaborateur est autorisé à placer ses outils de communication en mode veille.

Les objectifs du télétravailleur sont fixés, comme pour tout autre agent, lors de l'entretien annuel d'évaluation et selon les modalités de l'activité concernée.

Comme indiqué dans le Chapitre 3 « les différents types de télétravail » pour chaque journée télétravaillée, le responsable hiérarchique fixe la veille ou le jour même les objectifs à réaliser et il fait également le point sur l'atteinte des objectifs fixés pour s'assurer du bon fonctionnement et de la qualité du service.

Le télétravail ne modifie en rien la durée hebdomadaire de travail et le régime de congés existant.

Chaque collaborateur peut librement choisir de travailler dans les locaux du Syndicat ou en dehors, dans les conditions fixées dans la présente charte.

Dans le cas d'une activité exercée en dehors des locaux du Syndicat, le collaborateur doit indiquer le lieu où il télétravaille, en portant cette mention dans l'agenda partagé mis en place au sein du Syndicat. Si ce lieu d'exercice est nouveau, le collaborateur concerné doit en informer son responsable hiérarchique.

6.3 Protection de la vie privée du télétravailleur

Le Syndicat s'engage à fixer les plages horaires quotidiennes, pendant lesquelles l'agent pourra être joint.

Le Syndicat s'engage à ne pas utiliser les informations fournies par le système d'information pour surveiller la vie privée de l'agent. Ledit système ne conservera en mémoire que les seules informations techniques concernant l'activité professionnelle de l'agent.

6.4 Formation

Avant le lancement effectif du travail à distance, une formation ou mise en place du poste du télétravailleur pourra être réalisée à la demande de l'intéressé.

Cela sera également proposé à toute nouvelle personne recrutée par le Syndicat.

Des actions de formation pourront être organisées, soit en présentiel soit en ligne, en fonction des innovations repérées.

6.5 Confidentialité et protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par le Syndicat en matière de sécurité, en particulier informatique et notamment de mot de passe, ce dernier étant strictement personnel et confidentiel.

Le collaborateur s'engage à prendre les précautions d'usage pour la sauvegarde des données et des documents utilisés dans le cadre de son activité professionnelle télétravaillée. Il s'engage à respecter les consignes de sécurité émises par le Syndicat pour assurer le bon fonctionnement du système d'information et du réseau interne.

En cas de dysfonctionnement technique constaté, le télétravailleur devra en informer le Syndicat.

Il veillera au respect de la confidentialité des informations dont il a la charge et, en particulier, à ne pas laisser accès à son matériel à toute personne ne relevant pas de la responsabilité du Syndicat.

6.6 Santé, sécurité et conditions de travail

Il est rappelé que les télétravailleurs bénéficient, comme les autres agents du Syndicat, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Le Syndicat veille à leur strict respect. Il informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des règles relatives à l'utilisation des écrans (un guide édité par l'INRS sera remis à chaque agent),

Le Syndicat peut s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi, le Syndicat, accompagné des organismes compétents, peut avoir accès aux lieux de télétravail, après avoir obtenu l'accord du télétravailleur, et en sa présence.

Le télétravailleur peut demander conseil auprès des organismes spécialisés dans l'ergonomie du poste de travail et solliciter le Syndicat pour contrôler son poste de travail.

6.7 L'accident de travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L 411-1 du code la sécurité sociale. L'agent victime sera protégé au même titre que si cet accident avait eu lieu dans les locaux de l'entreprise.

L'agent est tenu d'en informer immédiatement son supérieur hiérarchique et d'adresser dans les 48h la déclaration d'accident du travail ainsi qu'un certificat médical.

Chapitre 7: Environnement à domicile du télétravailleur, équipement et assurance

7.1 Environnement à domicile du télétravailleur

Les parties rappellent que le télétravailleur qui exerce à domicile doit disposer d'un espace de travail conforme à la bonne réalisation de son travail et que l'environnement de travail doit être conforme aux conditions décrites dans la présente charte. Aussi, un environnement de travail au domicile non conforme est une raison de refus de la demande par le syndicat.

La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que l'agent s'assure que le lieu de travail à son domicile comporte une prise de terre et un disjoncteur, le syndicat remettra à tous les agents un récapitulatif reprenant ce qui est attendu en matière de sécurité.

Si l'agent le souhaite, il peut demander un diagnostic électrique réalisé par une entreprise agréée (de l'ordre de 180 euros TTC), le coût de ce diagnostic n'est pas remboursé par le Syndicat.

L'agent devra donc compléter l'attestation sur l'honneur de la conformité électrique (voir Annexe), ou adresser le rapport réalisé par l'entreprise ayant réalisé le diagnostic.

En outre, l'acceptation du télétravail par le syndicat peut être conditionnée par la conformité à des pré requis techniques indispensables au bon fonctionnement de l'activité.

7.2 Equipements de télétravail

Le Syndicat assure la fourniture, la maintenance et d'adaptation aux évolutions technologiques de l'équipement nécessaires à l'exercice du télétravail.

Dans l'hypothèse où l'agent ne serait pas déjà équipé dans les locaux du Syndicat, chaque télétravailleur à domicile est équipé par le Syndicat des équipements portables standards nécessaires à l'activité : micro-ordinateur sécurisé et connecté, accessoires si nécessaires.

7.3 Accès aux applications et solution de téléphonie

Dans le cas d'un télétravail à domicile, il est nécessaire que le domicile de l'agent puisse disposer d'un accès internet dont les caractéristiques de débits devront être compatibles avec les pré requis techniques liés à l'activité.

A cet effet, une participation de l'employeur est prévue.

7.4 Propriété et disponibilité du matériel

Les équipements fournis par le Syndicat visés à l'article 7.2 restent la propriété du Syndicat en cas de cessation du télétravail.

Le matériel doit être utilisé dans le cadre strictement professionnel. Le télétravailleur ne peut utiliser un autre outil que celui qui lui est fourni par le Syndicat.

Le télétravailleur prend soin de l'équipement qui lui est confié et informe immédiatement son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire programmée d'assurer ses fonctions en télétravail (coupure d'électricité, de téléphone, travaux à domicile), le télétravailleur, en accord avec son responsable hiérarchique, vient exercer ses fonctions dans les locaux du Syndicat.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire non programmée, le télétravailleur en informe immédiatement sa hiérarchie et recherche avec elle la solution la plus appropriée.

En outre, le télétravailleur bénéficie du support technique à distance en vigueur au sein du Syndicat (infogérance).

Le Syndicat ne met pas à la disposition du télétravailleur les meubles nécessaires au télétravail.

7.5 Assurance

Le télétravailleur s'engage à s'assurer, préalablement à la mise en place du télétravail, que l'utilisation de son domicile à des fins de télétravail salarié est compatible avec sa couverture assurance. Les éventuels surcoûts de prime d'assurance ne sont pas pris en charge par le Syndicat.

Le télétravailleur devra délivrer une copie de son attestation d'assurance justifiant de l'exercice de ses fonctions sur tous les lieux où le télétravail sera exercé (domicile et autres, si acceptation par le Syndicat).

Chapitre 8 : Validation de la Charte

La présente charte est un document co-rédigé et validé par les personnels du Syndicat.

Celle-ci, ainsi que la délibération associée, sont soumises à l'accord du CTPI.

Cette même délibération est présentée au vote dans le cadre de l'assemblée délibérante du Syndicat.

Chapitre 9 : Intégration de la charte aux arrêtés ou avenants des contrats de travail

Un arrêté, ou un avenant, est pris pour chacun des agents concernés par le télétravail, dont un exemplaire type figure en annexe 1 de la présente charte.

Chapitre 10 : Suivi, mise à jour de la présente charte.

La présente charte est soumise au droit français et pourra faire l'objet d'une adaptation pour prendre en compte les éventuelles évolutions législatives.

Annexe 1 : Arrêté ou avenant relatif au télétravail

ARRETE 2019- AUTORISANT L'EXERCICE DES FONCTIONS EN TELETRAVAIL

Le Directeur ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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 le décret n°85-603 du 10 juin 1985 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° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'article L 1222-9 et suivants du code du travail,

Vu l'arrêté n° recrutant M.....,

Vu la charte relative au télétravail, co-rédigée par le personnel du Syndicat mixte Nord-Pas de Calais Numérique ;

VU l'avis du Comité Technique Paritaire Intercommunal en date du ;

VU la délibération n° en date du portant instauration du télétravail *au sein de du Syndicat mixte Nord-Pas de Calais Numérique* ;

VU la demande écrite de l'agent sollicitant l'exercice de ses fonctions en télétravail en date du;

Vu l'accord du supérieur hiérarchique,

CONSIDERANT QUE l'exercice des fonctions de l'agent en télétravail est compatible avec la bonne marche du service ;

CONSIDERANT QUE la configuration du lieu de télétravail (*domicile ou local mis à disposition*) respecte les exigences de conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur dans la délibération susvisée ;

ARRÊTE

ARTICLE 1er : M X, titulaire du grade de et exerçant les fonctions de, bénéficiera à compter du **XX/XX/XX**, d'une autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail Il exercera ce télétravail dans les conditions suivantes :

- une connexion internet à domicile dont le débit descendant est au moins égal à **3** Mo / s ;
- un espace spécifique aménagé pour télétravailler confortablement ;

- l'accessibilité des applications métiers et de la documentation nécessaire aux activités en télétravail ;
- une déclaration faite par l'agent à son assureur de sa situation de télétravailleur ;
- cet arrêté ou un avenant au contrat de télétravail dûment signé.

Le lieu d'exercice du télétravail est le suivant :

- à son domicile :

- dans un local mis à disposition par le Syndicat :

- autre :

Pour une durée de (1 an maximum).

Cette durée pourra être renouvelée de manière express.

ARTICLE 2 : Quotité de **X** jour(s): La quotité de jours en télétravail ne peut être supérieure à 1 jour par semaine, et 4 jours/mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 3 voire 4 jours par semaine.

M X exercera ses fonctions en télétravail selon les modalités suivantes : (choix à faire en fonction de la situation de l'agent)

- dans le cas de jours télétravaillés fixes :

.....
- dans le cas de volume de jours mensuels :

.....

Le télétravail occasionnel pourra être réalisé uniquement dans l'un ou l'autre de ces cas de figure :

Dans le cadre d'intempérie, ou pour faire face à un cas de force majeure (rdv à l'extérieur en cours de journée rendant compliqué de passer par le bureau pour réaliser sa mission).

En cas de nécessité de service (réunions, missions, formation..) ou à titre exceptionnel, **M X** peut être amené, à la demande de son supérieur hiérarchique, à travailler au sein du Syndicat durant un jour initialement prévu en télétravail.

ARTICLE 3 :

La durée hebdomadaire de travail reste fixée à 40h, avec l'octroi de RTT sachant que la base légale hebdomadaire est fixée à 35 heures.

L'agent reste soumis aux horaires de travail en vigueur dans l'organisme.

Lorsqu'il est en télétravail, **M X** gère l'organisation de son temps de travail à l'intérieur d'une amplitude quotidienne comprise entre 8H30 heures et 18H heures intégrant deux plages fixes pendant lesquelles il doit être disponible et peut être contacté à tout instant par sa hiérarchie ou ses collègues de travail.

Soit, le matin de 8H30 à 12H30 et l'après-midi de 13H30 à 17H30.

ARTICLE 4 : La durée de télétravail comprend une période d'adaptation de **X** mois. (L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de 3 mois maximum. Cette période doit être adaptée à la durée de l'autorisation. Exemples : 1 an d'autorisation = 3 mois de période d'adaptation ; 6 mois d'autorisation = 1 mois ½ de période d'adaptation ; 4 mois d'autorisation = 1 mois de période d'adaptation)

ARTICLE 5 : Dans ce cadre, **M X** bénéficiera des moyens suivants mis à disposition par le Syndicat pour l'exercice de ses fonctions en télétravail :

- *Ordinateur portable ;*
- *Accès à la messagerie professionnelle ;*
- *Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;*
- *Le cas échéant, formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;*
- *Etc., ...*

Des objectifs seront fixés par le supérieur hiérarchique, la veille de chaque jour télétravaillé.

ARTICLE 6 : **M X** s'engage à respecter les règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données définies par le Syndicat ainsi que celles relatives au temps de travail, à la sécurité et à la protection de la santé.

ARTICLE 7 : Durant sa période de télétravail, **M X** bénéficiera des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation (arrêts maladie, etc., ...).

ARTICLE 8 : **M X** peut être soumis au contrôle du Syndicat sur le lieu d'exercice de ses fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

ARTICLE 9 : En annexe du présent arrêté, **M X** bénéficiera de la communication des documents suivants :

- Une copie de la délibération instaurant le télétravail au sein du Syndicat ;
- Description des équipements mis à disposition
- Textes de références
- Des documents rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité :
 - Guide du travail sur écran réalisé par l'INRS,
 - Guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de préventions associées réalisé en association (CARSAT et Assurance Maladie)
 - Récapitulatif de ce qui est attendu en termes de sécurité électrique, et modèle d'attestation sur l'honneur à compléter par l'agent

ARTICLE 10 : En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du directeur ou du supérieur hiérarchique ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de 2 mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du directeur ou supérieur hiérarchique 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 1 mois. L'interruption du télétravail à l'initiative du supérieur hiérarchique doit être précédée d'un entretien et motivée.

ARTICLE 11 : Le Directeur, ou à défaut, le supérieur hiérarchique, est chargé de l'exécution du présent arrêté ou avenant qui sera notifié à l'intéressé(e) et ampliation sera adressée au :

- Président du Centre de Gestion ;
- Comptable de la collectivité.

Fait à, le

L'agent,

Le Directeur ou le Président

Annexe 2 : Description des équipements mis à disposition de l'agent en télétravail

- Ordinateur portable et mises à jour des logiciels associées

Annexe 3 : Textes de référence

Textes de référence

- Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 (JO du 23)
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9)
- Décret 2016-151 du 11 février 2016
- Arrêté du 15 juin 2006 (JO du 24)
- Articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail
- Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017- art 21
- [Accord national interprofessionnel du 19 juillet](#) sur le télétravail, étendu par arrêté du 30 mai 2006 (JO du 9 juin)