

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 11 juillet 2022
relatif au travail à distance

NOR : ASET2350217M

IDCC : 218

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail selon des modalités diversifiées, et notamment le télétravail.

Au sein de la politique RSE institutionnelle, le déploiement du travail à distance constitue un levier visant à favoriser la qualité de vie au travail des salariés et la bonne articulation des temps professionnel et personnel. Il peut être source, dans le cadre d'une démarche managériale et organisationnelle adaptée, de développement de l'autonomie des salariés.

Le 26 novembre 2020, les organisations patronales et syndicales ont conclu un accord national interprofessionnel « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Un accord national a été conclu le 28 novembre 2017 au sein du régime général de la sécurité sociale, après un premier accord national du 4 mars 2014.

Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, et de l'expérience acquise durant la crise sanitaire, une nouvelle négociation a été engagée qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.

Les parties signataires ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de sécurité sociale, qui sécurise les relations de travail dans les organismes. Le présent accord définit le socle commun applicable à l'ensemble des organismes du régime général et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social local. Il doit servir de référence à la négociation locale en vue de favoriser le développement du télétravail, quand bien même les modalités peuvent être adaptées par chaque organisme compte tenu de son contexte et de son projet d'organisation propre.

Le travail à distance répond à différents enjeux devant être conciliés dans la recherche d'un équilibre en vue de garantir :

- le maintien de la qualité du service rendu à nos bénéficiaires, et la continuité de service ;
- la souplesse d'organisation permettant d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à des meilleures conditions de travail et à une bonne articulation des temps de vie, contribuant ainsi à la motivation des salariés ;
- la préservation du lien de chaque salarié avec l'organisme et le collectif de travail afin d'éviter tout phénomène d'isolement et la perte de sens au travail.

Le télétravail constitue un vecteur d'attractivité, et de fidélisation des salariés. Son développement concourt en outre aux objectifs de réduction des impacts environnementaux du régime général visés notamment par le référentiel RSO institutionnel.

Les signataires du présent accord rappellent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion édicté par le code du travail et applicable en particulier aux salariés en télétravail.

Le terme de télétravail ou de travail à distance est utilisé de façon indifférenciée dans le présent texte.

Article 1^{er} | Définition et champ d'application

1.1. Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'organisme est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail repose sur plusieurs critères cumulatifs :

- le salarié peut exercer son activité en télétravail compte tenu de la compatibilité de tout ou partie des missions et activités qu'il exerce avec le travail à distance ;
- le salarié accède à son environnement de travail par l'utilisation des outils numériques et de communication mis à disposition par son employeur ;
- ce travail à distance est autorisé par l'employeur et organisé par le manager, compte tenu du bon fonctionnement du service et du collectif de travail, de la maîtrise de l'emploi et de l'autonomie du salarié dans son poste et l'utilisation des outils numériques ;
- le salarié alterne un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- le télétravail s'exerce sur un autre lieu que celui auquel le salarié est habituellement affecté.

1.2. Champ d'application

Il vise en principe tous les salariés quelle que soit la durée de leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail.

Il concerne toutes les catégories professionnelles dès lors que la compatibilité de tout ou partie des activités exercées avec le travail à distance est validée.

Cette approche par activité implique une appréciation au cas par cas du poste réellement occupé par le salarié au regard du contexte et du fonctionnement de l'organisme. La faculté pour chaque salarié de télétravailler passe par l'identification de la quotité adéquate de télétravail et de la formule de télétravail adaptée en fonction des missions et activités exercées.

À cet égard, l'accord local ou la charte précise les critères d'éligibilité au télétravail dans l'organisme.

Les élus du personnel et représentants des organisations syndicales bénéficient de l'accès au travail à distance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée d'un organisme du régime général de sécurité sociale qui travaille dans les conditions définies ci-dessus,

et dont tout ou partie des activités exercées est compatible avec la mise en place du travail à distance.

Ne sont pas considérés comme du télétravail :

- les périodes d’astreinte réalisées à distance ;
- les périodes durant lesquelles sont exercées les activités itinérantes s’effectuant par nature hors du lieu habituel de travail.

L’organisation dérogatoire du télétravail mis en place en cas de circonstances exceptionnelles collectives peut relever du champ d’application de l’accord relatif au travail à distance, s’il vise une situation d’une durée et d’une ampleur significatives telles que l’activation d’un plan de continuité d’activité (PCA), une opération de déménagement... Il ne pourra être déclenché qu’à l’initiative de l’employeur, compte tenu des circonstances locales, dans le respect des prérogatives des élus du personnel et des organisations syndicales. Les règles d’indemnisation ci-après continueront de s’appliquer dans ce cadre.

Article 2 | Conditions de mise en œuvre pour les activités éligibles au travail à distance

2.1. Mise en place du télétravail dans l’organisme

Conformément aux dispositions du code du travail, le télétravail nécessite, pour être mis en place dans l’organisme, que soit, au préalable, conclu au plan local un accord collectif d’entreprise, ou, à défaut, que soit élaborée par l’employeur, après consultation de la représentation du personnel, une charte.

En l’absence d’un accord collectif conclu au plan local, la charte qui est élaborée par l’employeur ne peut contrevenir aux dispositions du présent accord.

Les organismes qui n’ont pas signé d’accord local régissant la mise en place du télétravail sont invités, dans les 6 mois suivant l’entrée en vigueur du présent accord, à ouvrir des négociations sur ce sujet.

2.2. Principe du volontariat

Le télétravail est fondé sur le principe du volontariat du salarié et de l’accord de l’employeur.

Il peut être mis en place au fil de l’eau et/ou dans le cadre de campagnes de déploiement du télétravail.

Lorsqu’un salarié exprime une demande de télétravail, l’employeur examine cette demande au vu des conditions de faisabilité tant techniques, qu’organisationnelles au regard du ou des activités éligibles au sein du poste considéré, de la disponibilité du matériel informatique nécessaire, et de la maîtrise de l’emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome. Ceci dans le cadre de la préservation de la continuité de service.

L’accord local ou la charte définit la procédure de candidature, d’examen et de décision pour la mise en place du télétravail. Le délai de réponse de l’employeur ne pourra excéder 30 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas d’acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l’attestation d’assurance, de l’attestation sur l’honneur de conformité des installations électriques lorsque la demande porte sur le télétravail à domicile, ou le cas échéant de l’attestation de diagnostic de conformité électrique.

En cas de refus, celui-ci doit être motivé par écrit et reposer sur des motifs objectifs. Le délai de réponse de l’employeur ne pourra excéder 30 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

L’accord local ou la charte organise les conditions dans lesquelles le salarié peut demander le réexamen de sa demande du point de vue du délai et de la procédure à suivre. En cas de refus

du télétravail au motif que le salarié manque d'autonomie, le manager définit un plan d'accompagnement lui permettant d'accroître cette dernière.

En cours d'exercice de télétravail, le salarié comme l'employeur peut décider d'arrêter ou d'adapter le télétravail dans les conditions fixées ci-dessous dans l'article 2.42 « Suspension provisoire et réversibilité à l'initiative de l'employeur ou du salarié ».

2.3. Organisation du télétravail

2.3.1. L'alternance entre travail sur site et télétravail

Au sein du régime général, l'organisation du travail concilie temps de travail en présentiel et temps de travail à distance.

2.3.1.1. *Temps minimum de travail effectué dans l'organisme afin de préserver le lien avec l'organisme et le collectif de travail*

Afin de maintenir un lien suffisant entre le salarié et son organisme employeur, et préserver l'appartenance au collectif, le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins 2 jours par semaine, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Cette quotité peut être annualisée dans le cadre de l'enveloppe en jours.

Une dérogation peut être apportée à ce principe de 2 jours de présence sur site par semaine dans les conditions visées à l'article 2.3.1.3.

2.3.1.2. *Formules d'organisation du télétravail*

Le télétravail peut être organisé, dans le respect du principe socle de 2 jours de présence hebdomadaire sur site, selon diverses modalités. Sont mobilisables par exemple :

- la formule hebdomadaire à jours fixes ;
- la formule hebdomadaire à jours flexibles ;
- la formule hebdomadaire couplant jour(s) fixes et jour(s) flexibles ;
- la formule sous forme d'enveloppe annuelle de jours ;
- la formule mixant télétravail hebdomadaire et enveloppe annuelle de jours.

L'accord local ou la charte peut prévoir tout ou partie de ces formules, celles-ci pouvant varier selon les missions exercées afin d'assurer l'adéquation des modalités de télétravail avec les activités exercées.

Le télétravail par demi-journée peut être prévu dans un accord local ou une charte dès lors que son recours préserve l'efficacité d'organisation, par exemple quand la demi-journée de télétravail complète une demi-journée d'absence du salarié ou un déplacement professionnel.

2.3.1.3. *Aménagements du télétravail dans des situations spécifiques*

Par exception au principe de 2 jours sur site, quand le télétravail est de nature à favoriser la continuité de l'activité et le maintien dans l'emploi, dans le sens de la prévention de la désinsertion professionnelle, le recours à un télétravail adapté pourra être mis en place.

Le télétravail peut être un moyen efficace pour réduire la pénibilité des déplacements des femmes enceintes.

Par ailleurs, le télétravail peut servir de levier à l'adaptation du poste de travail des salariés en situation de handicap et favoriser leur maintien durable dans l'emploi.

Dans ce cadre, l'accord ou la charte précise les modalités d'accès des femmes enceintes et des travailleurs en situation de handicap à une organisation en télétravail.

L'employeur, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel (Comité social et économique) et compte tenu des préconisations éventuellement formulées par le médecin du travail, examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être aménagées. Cet examen peut, notamment, le conduire à déroger aux 2 jours minimum de travail sur site devant être effectués dans l'organisme.

2.3.2. Lieu du télétravail

Les situations de télétravail peuvent être les suivantes :

- depuis des locaux de l'organisme employeur qui ne sont pas le lieu habituel de travail ;
- depuis le domicile du salarié ;
- depuis une autre résidence privée différente du domicile, dès lors que l'adresse déclarée à l'employeur est stable, se trouve en France et que le salarié atteste que ce lieu est couvert par une assurance couvrant l'activité professionnelle et conforme électriquement. Dans ce cas, l'accord local ou la charte, devra préciser les solutions organisationnelles et la conduite à tenir par le salarié si ce lieu de télétravail est éloigné du site de travail habituel ;
- depuis le site d'un autre organisme du régime général de sécurité sociale ;
- depuis un tiers-lieu en France, déclaré au préalable à son employeur, dès lors qu'il remplit les conditions de sécurité informatique suffisantes.

2.3.3. Participation à la vie de l'organisme

Afin de garantir l'information et le lien avec l'organisme, les télétravailleurs participent dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations et aux réunions de service.

L'employeur veille, dans la mesure du possible à organiser des réunions de travail permettant de favoriser la présence du télétravailleur.

2.4. Conditions de mise en place du télétravail

2.4.1. Formalisation par écrit des modalités de mise en œuvre du télétravail

Le choix des formules et des jours de télétravail résulte d'un accord entre les parties, qui doit permettre d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service d'affectation du salarié.

La mise en place du télétravail est formalisée et validée par les parties par écrit, quelle qu'en soit la forme, y compris par avenant, dès lors que les modalités de mise en œuvre du télétravail sont expressément précisées et que cet écrit permet de recueillir l'accord du salarié.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont formalisées sur la base des dispositions sociales suivantes :

- le lieu de travail à distance (domicile, autre site...) ;
- la ou les formule(s) de télétravail ;
- la période pour laquelle l'autorisation de télétravail est donnée et les conditions de renouvellement ;
- le matériel mis à disposition ;
- les frais pris en charge ;
- les horaires de travail et plages horaires ;
- les règles de suspension ou réversibilité applicables dans l'organisme ;
- le rappel des règles de sécurité et de confidentialité ;
- le rappel des règles d'exercice du droit à la déconnexion.

2.4.2. Suspension provisoire et réversibilité à l'initiative de l'employeur ou du salarié

2.4.2.1. *Accompagnement du démarrage du télétravail et bilan régulier*

Lors de la mise en place du télétravail, afin de permettre au salarié et à l'employeur de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, il est possible de prévoir une période dite d'adaptation permettant à chacune des parties de mettre fin au télétravail ou d'en adapter les modalités moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Dans tous les cas, le manager porte une attention renforcée au suivi du salarié lorsqu'il débute le télétravail, afin d'accompagner sa prise d'autonomie et la maîtrise des outils de travail et de communication à distance. Le salarié suit les formations adaptées pour soutenir cette nouvelle posture de travail. Par ailleurs, le manager organise des points de suivi réguliers avec le salarié au cours des mois suivant le début du travail à distance, et dès que le salarié en exprime le besoin.

En cours d'exercice du télétravail, un bilan de la situation de télétravail est systématiquement réalisé lors de l'entretien annuel d'évaluation afin d'identifier les adaptations éventuelles qui pourraient être apportées.

2.4.2.2. *Suspension ou adaptation provisoires du télétravail liées à des circonstances ponctuelles*

Le salarié peut être confronté à des circonstances qui sont de nature à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses missions en télétravail (par exemple incendie ou inondation du lieu de télétravail, indisponibilité de la connexion internet, mise en œuvre de prérequis au démarrage du télétravail en cas de changement de domicile tels que l'assurance et l'attestation sur l'honneur relative à la conformité électrique, ou le cas échéant, le diagnostic électrique).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le manager du salarié peut demander, dès qu'il a connaissance de ces événements, la suspension ou l'aménagement à titre temporaire du télétravail.

2.4.2.3. *Réversibilité temporaire ou permanente*

Le télétravail relevant d'une décision commune du salarié et de son employeur, les parties ont la possibilité, au cours de son l'exercice, d'adapter ou de mettre fin au travail à distance selon les modalités suivantes :

■ À l'initiative du salarié :

au cours d'exercice du télétravail, le salarié peut faire valoir son souhait de mettre fin au télétravail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 15 jours maximum. En cas d'accord entre les parties ce délai peut être réduit ;

■ À l'initiative de l'employeur :

en cours d'exercice du télétravail, l'employeur peut décider de mettre fin, ou suspendre temporairement, le télétravail compte tenu de l'existence de motifs objectifs et argumentés rendant l'exercice du travail à distance impossible. La décision de l'employeur est notifiée par écrit et argumentée. Elle peut prendre en compte, à titre d'illustrations, un changement de fonction, l'existence de problématiques techniques trop fréquentes, la dégradation des résultats en lien avec les objectifs fixés, un besoin d'accompagnement impliquant une présence plus régulière sur site, une situation d'isolement du salarié, le non-respect des obligations en matière de protection des données et de bonne utilisation des données informatiques...

Cette décision prend appui sur une observation de la problématique rencontrée, matérialisée lors d'entretien réguliers de suivi, et fait suite à la mise en place préalable d'actions visant à résoudre la problématique visée.

Cette décision prend effet sous réserve de respecter un délai de préavis de 30 jours.

La réversibilité du télétravail, à l'initiative du salarié comme de l'employeur, ne fait pas obstacle à la formulation d'une nouvelle demande de télétravail par le salarié.

En tout état de cause, l'employeur garantit au salarié les conditions de retour sur son poste de travail.

Les parties peuvent par ailleurs adapter les modalités du télétravail par commun accord à tout moment. Cette modification est notifiée par écrit et elle est conditionnée à la validation formelle de l'employeur et du salarié.

Article 3 | Assurance

En cas de télétravail à domicile, le salarié doit informer l'assureur du domicile qu'il y exerce une activité professionnelle, et s'assurer que l'assurance multirisques habitation souscrite couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Il doit fournir à son organisme une attestation de l'assureur en ce sens avant la validation du démarrage en télétravail.

Cette assurance sera requise en cas de télétravail depuis une autre résidence privée.

Article 4 | Équipements de travail

Le lieu d'exercice du télétravail doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles en matière d'hygiène et sécurité.

Lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une attestation sur l'honneur visant la conformité électrique est demandée au salarié avant la validation de son démarrage en télétravail.

Cette attestation sera requise en cas de télétravail depuis une autre résidence privée.

À la demande du salarié, une prestation d'un diagnostiqueur professionnel sera prise en charge par l'employeur pour le seul domicile principal, avant la mise en place du télétravail, ou en cas de transformation notoire de l'installation électrique durant l'exercice du télétravail. L'employeur informe les salariés de cette faculté.

En cas de non-conformité, les travaux de remise aux normes sont à la charge du salarié.

Le télétravailleur doit pouvoir exercer son activité, être joignable par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance, en respect des dispositions de l'article 7.2 du présent accord.

À cet effet, l'employeur fournit au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire, afin de lui permettre d'exercer son activité professionnelle dans les mêmes conditions que lorsqu'il travaille sur site.

À ce titre, une ligne téléphonique professionnelle ou un téléphone portable est mis à disposition du télétravailleur par l'employeur.

Celui-ci assure la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques. L'utilisation de ce matériel ne peut se faire pour un usage privé.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager.

Par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté ainsi que les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions équivalentes à celles dont il bénéficie lorsqu'il travaille sur site.

Les organismes examinent individuellement la situation de chaque salarié en situation de handicap afin de mettre en place les mesures spécifiques, que celles-ci soient organisationnelles ou

matérielles en lien avec les préconisations du médecin du travail et grâce à l'appui éventuel d'un ergonome tel que le service de médecine du travail peut le solliciter.

Le salarié s'engage à prendre soin de ces équipements.

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 5 | *Frais professionnels*

Sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail à domicile dans les conditions suivantes :

- le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques à la demande du salarié concernant son domicile ;
- le surcoût éventuel de l'assurance du domicile où exerce le télétravailleur pour son montant réel.

Quelle que soit la formule de télétravail, une indemnité forfaitaire journalière est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du travail à distance (notamment abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité forfaitaire journalière est versée, mensuellement, pour chaque jour effectivement télétravaillé depuis le domicile, une autre résidence privée différente du domicile ou un tiers- lieu tels que mentionnés à l'article 2.3.2, à hauteur de 2,70 €. Elle est également versée, sans proratisation, au salarié en télétravail sur la demi-journée.

L'indemnité forfaitaire n'est versée que pour les jours de télétravail effectif, elle n'est pas due lorsque le salarié n'a pas été en situation de télétravail (en raison d'absences diverses, travail sur site, formation, mission, réunion...), y compris lorsqu'une journée de télétravail était initialement prévue.

Le montant de l'indemnité est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Logement, eau, gaz et combustible », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'Ucanss notifie aux organismes, ainsi qu'aux organisations syndicales, dès la publication de l'indice Insee de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de ces indemnités forfaitaires.

Article 6 | *Protection des données*

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données, leur confidentialité et le bon usage des ressources informatiques mises à disposition.

Il fera preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à domicile ou depuis un tiers-lieu.

L'accord local ou la charte prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation et d'information visant à développer la culture de prévention des salariés quant à la protection des données et du matériel informatique en posture distancielle.

Article 7 | *Droits et garanties individuels et collectifs*

7.1. Application des dispositions légales et conventionnelles

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme,

notamment en matière d'accès aux informations syndicales, et de manière générale à toutes les informations relatives à la vie de l'organisme.

En particulier, il doit avoir les mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ses autres collègues.

À ce titre, les télétravailleurs ont le même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Lors de l'entretien professionnel, peuvent être abordés les besoins de formation spécifiques à ce mode d'organisation du travail.

Toutefois, les dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement ne sont pas applicables en situation de télétravail. Dans la situation d'une journée scindée en une demi-journée télétravaillée et une demi-journée non télétravaillée, si le salarié est amené à effectuer un déplacement professionnel pendant la demi-journée non télétravaillée alors il bénéficie des dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement.

Le télétravailleur peut prétendre, dans les mêmes conditions que les autres salariés, au bénéfice des titres restaurant lorsque son organisme employeur en distribue habituellement. Ainsi, lorsque des titres restaurant sont mis en place dans l'organisme, le télétravailleur bénéficie d'un titre restaurant pour chaque jour télétravaillé.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

7.2. Durée du travail et respect de la vie personnelle

S'agissant des télétravailleurs soumis aux horaires collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté, et donc dans le respect des règles légales en vigueur.

À ce titre, ils bénéficient des horaires variables s'ils sont mis en œuvre dans le service auquel ils appartiennent. L'employeur est tenu de respecter les plages horaires, conformément aux dispositions du code du travail et ne peut donc contacter le salarié en dehors de celles-ci.

Le télétravailleur ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur.

Enfin, le télétravail ne doit pas conduire à ce que l'employeur s'immisce dans la vie personnelle du salarié ou dans l'organisation de celle-ci.

7.3. Pilotage de la charge de travail et des sollicitations

L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution du télétravailleur soient évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme. Lors de l'entretien annuel d'évaluation, le manager conduit un échange spécifique sur la charge de travail et les modalités d'exercice du télétravail.

L'accord local ou la charte identifie les bonnes pratiques visant à maîtriser la densité des sollicitations en lien avec la diversification des canaux de contacts à distance.

7.4. Application du droit à la déconnexion

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie sur l'usage des outils numériques et peut s'exercer au domicile du salarié, comporte un enjeu renforcé pour l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

Il est rappelé que le télétravailleur bénéficie, comme tous les salariés, d'un droit à la déconnexion qui s'exerce dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'entend comme le droit pour chaque salarié à ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail, et à bénéficier d'un temps de repos non interrompu.

Le droit à la déconnexion relève de la responsabilité de l'employeur, qui met en place les conditions de la déconnexion.

Il appartient également à chaque salarié de porter une attention avisée au respect de son propre droit à la déconnexion, ainsi qu'à l'exercice du droit à la déconnexion des autres.

L'accord local ou la charte prévoit des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés visant à prévenir le risque d'hyper-connexion en posture de télétravail. Cela peut reposer sur l'identification de modalités pratiques de déconnexion des outils numériques et sur des bonnes pratiques d'usage de ces outils.

7.5. La préservation du collectif de travail

Le travail régulier à distance peut avoir pour effet d'accentuer le risque d'isolement des télétravailleurs.

Le manager a un rôle majeur pour développer des nouveaux modes d'association des salariés dans le cadre d'une organisation mixte du travail, en utilisant les technologies numériques de communication et d'information, et en adaptant les modalités de coopération au sein de son équipe, et avec les autres services. Cette dimension fait l'objet d'un accompagnement renforcé dans le plan local d'accompagnement de la fonction managériale.

Article 8 | Relations sociales

En tant que salariés de l'organisme, les télétravailleurs sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs.

À l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les autres salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du personnel et ils ont comme les autres salariés accès à leurs représentants.

À cet égard, les parties signataires invitent à la négociation au niveau de l'organisme d'un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication aux organisations syndicales qui y sont implantées afin de permettre aux salariés en télétravail d'accéder aux informations diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dans les mêmes conditions que les autres salariés, exercer un mandat de représentation du personnel, et disposer pour cela des mêmes moyens.

Le crédit d'heure peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

Afin de favoriser le dialogue social, sa tenue en présentiel est privilégiée. Pour assurer sa continuité en situation de télétravail, l'accord local ou la charte peut prévoir les conditions d'organisation de ce dialogue social à distance ou dans une configuration mixte.

Article 9 | Consultation de la représentation du personnel

La mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'une consultation préalable de la représentation du personnel.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme lui est présenté. Il comprend des éléments permettant de comparer l'évolution salariale des télétravailleurs avec celle des autres salariés.

En outre, la liste nominative des salariés en situation de télétravail est transmise annuellement au médecin du travail ainsi qu'aux représentants du personnel.

Article 10 | Santé au travail et représentation du personnel

Le télétravail peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés et de leur implication

Néanmoins, l'exercice fréquent du travail à distance peut emporter des risques spécifiques liés à l'isolement du salarié, ou encore au travail prolongé en posture assise et sur écran. Ceux-ci sont pris en compte dans le cadre du dialogue social via l'identification d'actions dans le plan de prévention des risques professionnels issus du DUERP.

L'employeur et les représentants du personnel doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ils peuvent ainsi avoir accès au domicile du télétravailleur sous réserve de son accord et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la visite de conformité du domicile, l'employeur peut refuser la demande de télétravail ou mettre fin à la situation de télétravail.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale.

À cet effet, le télétravailleur informe son employeur de l'accident et lui transmet tous les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de travail dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures (sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime).

Article 11 | Sensibilisation et formation au télétravail

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée notamment sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les adaptations nécessaires à cette forme d'organisation du travail. Cette formation peut être renouvelée si le besoin est avéré.

Les managers chargés d'encadrer des télétravailleurs sont formés afin de développer leurs compétences en matière de management à distance, tant en ce qui concerne l'utilisation des outils de communication et d'échange à distance, que sur les modalités d'animation du collectif de travail et d'association des collaborateurs, ou encore le suivi individuel de l'activité dans une configuration mixte.

Ils sont sensibilisés aux risques professionnels spécifiques liés à la posture de télétravail en lien avec le plan de prévention de l'organisme.

À ce titre, un dispositif de formation traitant des atouts et des risques du management de télétravailleurs, ainsi que des droits, devoirs et comportements attendus de ces derniers est mis en place.

Les salariés de l'unité de travail du télétravailleur sont sensibilisés à cette forme d'organisation de travail et sur les conditions dans lesquelles ils peuvent entrer en contact avec leurs collègues durant les périodes de télétravail.

Article 12 | Dispositions diverses

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date d'agrément.

Une commission de suivi sera organisée aux 2 ans de mise en œuvre de l'accord.

L'examen de l'application du présent accord portera notamment sur :

- le nombre d'organismes couverts par un accord local ;
- l'effectif concerné par catégorie (employés et cadres, agents de direction, praticiens conseils) ;

- les formules de télétravail ;
- la mobilisation de l'offre de formation institutionnelle à destination des managers et des télétravailleurs.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée, dans l'année qui précède son échéance.

Au niveau local, le présent accord fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales à l'occasion du bilan du télétravail ou lors de l'ouverture de négociations sur le sujet.

Fait à Montreuil, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)