

## Charte du télétravail

### Parc naturel régional du Pilat Septembre 2016

#### Préambule

Le plan de déplacement inter administrations (PDIA) validé en 2011 conforte la démarche d'éco-responsabilité engagée depuis 2002 pour la Maison du Parc (*certification ISO 14 001 jusqu'en 2014 et réflexion en cours pour évoluer vers ISO 26000*), le Plan énergie climat territorial du Pilat et l'agenda 21 local. Dans ce cadre, le Parc naturel régional du Pilat a décidé d'autoriser le télétravail à titre expérimental depuis novembre 2013.

Une charte visant à définir les conditions d'organisation du télétravail et les engagements respectifs des agents télétravailleurs et du Parc a été élaborée et validée par les instances paritaires. Elle s'inscrit dans le cadre des dispositions 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 et du code du travail.

Le décret d'application de la loi du 12 mars 2012 susmentionnée est paru au JO du 12 février 2016 (*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*).

La parution de ce décret permet donc au Parc du Pilat de sortir de la phase expérimentale en adoptant une nouvelle charte actualisée au regard de ces dispositions.

L'objectif affiché du dispositif est de permettre aux agents publics de mieux articuler leur vie professionnelle et personnelle.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail exigeante. Pour exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail dans la durée, il faut que les agents fassent preuve de qualités personnelles: autonomie, rigueur, organisation, motivation, capacité à travailler seul et à gérer son temps. Il est impératif qu'avant toute décision en ce domaine, aussi bien l'agent que sa hiérarchie s'assurent que ces conditions sont remplies afin de ne pas risquer l'échec de l'opération.

#### **1 – Définition et champs d'application.**

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.

Les périodes d'astreinte ne constituent pas du télétravail.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent (résidence habituelle) ou, éventuellement dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur et de son lieu d'affectation.

Le télétravail est ouvert aux agents titulaires et non titulaires.

## **2 – Quotité des fonctions exercées en télétravail.**

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

Au Parc du Pilat, la quotité maximum est fixée à deux jours par mois, pouvant être exercés en demi-journées ou en journées ; en accord avec le supérieur hiérarchique, un report sur le mois suivant est possible dans la limite de 4 jours cumulés. Ces 4 jours ne pourront être exercés sur une même semaine afin de respecter le minimum de présence sur le lieu de travail de 2 jours par semaine.

A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin de travail, il peut être dérogé pour six mois maximum (renouvelable une fois) aux durées mentionnées ci-dessus.

## **3 – Modalités d'exercice du télétravail.**

Le télétravail s'appuie sur une démarche volontaire conduite à l'initiative de l'agent. Le télétravail est un choix individuel et ne peut être imposé à l'agent.

L'exercice des fonctions en télétravail ne peut donc être accordé que sur demande écrite de l'agent qui précise :

- les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme,
- le ou les lieux d'exercice.

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités (*cf activités éligibles à l'article 5*), l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées à l'article 5.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. Elle peut être renouvelée par décision expresse après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En dehors de cette période d'adaptation, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'agent ou de l'administration, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Si c'est à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation le délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement, 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.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté en comité technique et en comité d'hygiène et de sécurité. Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document unique (article R 4121 du code du travail).

#### **4 – Droits et obligations des agents.**

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. Ils bénéficient notamment des mêmes avantages sociaux que les autres agents, comme l'attribution des titres-restaurant, y compris pour du télétravail à domicile.

Le Parc du Pilat prendra en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Pendant les heures télétravaillées, l'agent s'engage à être joignable par téléphone ou messagerie électronique. Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée : par conséquent, ses coordonnées personnelles ne seront pas communiquées à l'extérieur et il ne pourra pas être joint en dehors des plages horaires spécifiées.

Le télétravailleur pourra être amené, à la demande de sa hiérarchie, à se rendre sur son lieu de travail lors des journées initialement prévues comme étant télétravaillées, pour assurer les missions nécessaires à la continuité du service.

#### **5 – Mise en place et condition d'exercice du télétravail.**

Par délibération du 1<sup>er</sup> décembre 2016, prise après avis du comité technique paritaire, le Comité syndical a défini les conditions d'exercice ci-après :

- **les activités éligibles au télétravail :**

Un agent du Parc du Pilat peut être télétravailleur s'il utilise, dans le cadre de ses missions, les technologies de l'information avec une régularité et une intensité suffisantes ; à savoir l'utilisation de l'informatique tous les jours (ou plusieurs fois par semaine) et, dans tous les cas, d'un usage supérieur à 5 heures par semaine. Cet usage informatique doit pouvoir se dérouler de manière autonome et géographiquement indépendamment d'une présence physique au Parc.

Les postes autonomes comportant des tâches de conception, réflexion, rédaction et mise en œuvre sont ouverts au télétravail.

Il en est ainsi notamment des activités exercées par les chargés de mission du Parc du Pilat : veille réglementaire ou documentaire sur une action particulière, préparation de réunions (ordre du jour, rédaction de notes.....), rédaction et diffusion de comptes rendus de réunion, participation à des conférences téléphoniques avec des collègues présents dans les locaux du Parc, maintenance informatique via la prise en main à distance, rédaction de dossiers de demande de subvention et de bilans d'activité,.....

- **les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données :**

Le télétravail s'exerce via un accès sécurisé au serveur informatique du Parc du Pilat (réseau privé virtuel - VPN). L'agent autorisé à télétravailler se verra remettre une procédure d'accès qu'il ne devra en aucun cas communiquer à un tiers.

Il devra faire en sorte qu'aucune personne présente sur le lieu d'exercice du télétravail ne puisse avoir accès à ce serveur. Il devra notamment s'assurer que l'accès à son ordinateur soit bien verrouillé par un mot de passe.

Depuis son lieu de télétravail, l'agent devra, pour l'utilisation des ressources du serveur, respecter les dispositions relatives à la confidentialité et la protection des données informatiques. La connexion depuis un wifi public est interdite.

- **les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé :**

L'agent est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité. Le télétravail n'a pas pour effet d'augmenter ou de diminuer le nombre d'heures de travail et la charge de travail. L'agent doit être joignable selon les mêmes modalités que s'il travaillait dans les locaux de son administration.

Si l'agent télétravaille à son domicile, il doit s'être exonéré de toute contingence familiale et personnelle. Il doit par ailleurs s'aménager ou se réserver un espace de travail et s'assurer de son maintien dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité. Il convient donc de prévoir, dans son domicile, l'espace de travail dans lequel sera installé le matériel professionnel. Cet espace doit obéir aux règles de sécurité électrique et permettre un aménagement ergonomique du poste de travail.

- **les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité :**

Conformément à l'article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, la délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce à son domicile, l'accès au domicile est subordonné à l'accord de l'intéressé dûment recueilli par écrit.

- **les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail :**

Les journées ou demi-journées de télétravail devront être planifiées dans le calendrier partagé Zimbra avec mention du ou des numéros de téléphone auxquels le télétravailleur peut être joint, avec la précision des horaires de présence et du lieu de télétravail.

Les heures télétravaillées doivent être comptabilisées dans le tableau de gestion du temps de la même manière que si elles avaient été effectuées sur le lieu de travail.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail reposant sur la confiance. Il appartient à l'agent de réaliser l'objectif ou la mission dont il a la charge.

Un télétravailleur ne peut déclarer d'accident de trajet sauf trajet pour se rendre à un tiers-lieu.

L'application de la notion d'accident de travail des télétravailleurs qui exécutent leur activité à domicile pose un problème de preuve. C'est pourquoi le régime de la preuve de l'accident de travail repose sur la notion d'imputabilité.

Dans la collectivité, l'accident survenu pendant le temps et sur le lieu de travail est présumé d'origine professionnelle. Or cette dernière présomption n'existe pas dans le cas d'un accident de travail à domicile. L'agent doit apporter la preuve que l'accident a bien eu lieu à son domicile et sur le temps de télétravail. Cette situation juridique emporte la nécessité d'avoir un espace de travail spécifique à domicile afin de limiter le risque de confusion entre une origine domestique et une origine professionnelle à l'accident.

Le Parc du Pilat a sollicité auprès de son assureur l'extension de la responsabilité civile professionnelle aux télétravailleurs dans l'exercice de leurs fonctions en dehors des locaux du Parc (dont les agissements restent sous sa responsabilité : articles 1382, 1383 et 1384 du Code civil).

- **les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci :**

Le Parc du Pilat met à disposition de l'agent exerçant en télétravail :

- un ordinateur portable équipé de tous les logiciels nécessaire au bon déroulement des activités exercées,
  - un téléphone portable,
  - les fournitures de bureau et autres matériels nécessaire au bon exercice de l'activité.
- **les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail :**

L'agent autorisé à télétravailler bénéficiera d'une formation par le responsable informatique pour l'accès à distance au serveur. Lors de la première demi-journée ou journée télétravaillée, celui-ci sera disponible pour assister l'agent en cas de difficulté de connexion.

L'accord à la demande de télétravail est formalisé par un arrêté individuel ou un avenant au contrat de travail. Cet acte mentionnera :

- les fonctions de l'agent exercées en télétravail,
- le ou les lieux d'exercice en télétravail,
- les jours de référence travaillés, d'une part en télétravail et d'autre part sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles,
- la date de prise d'effet et la durée,
- le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Lors de la notification de cet acte, la présente Charte sera remise à l'agent.

Fait à Pélussin, le

*(signature précédée de la mention « lue et approuvée »)*

La Présidente du Parc

L'agent

Michèle PEREZ