

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise



Accord local relatif à la mise en œuvre du télétravail dans le ressort du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Haute-Savoie

Entre

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Savoie, ci-dessous dénommé CDG 74, représenté par M. Antoine de MENTHON son Président,

Et

La CFDT

FO

L'UNSA

La CFE-CGC

Préambule

Un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 par la Ministre de la Transformation de la Fonction Publique, les organisations syndicales représentatives, la Fédération Hospitalière de France ainsi que les associations représentantes des employeurs territoriaux (l'Association des Maires de France, l'Assemblée des Départements de France, Régions de France, France Urbaine).

Cet accord « vise à créer un socle commun aux trois versants de la Fonction publique ».

Marquant une nouvelle étape dans le développement du télétravail, cet accord s'inscrit dans la continuité de la réglementation actuelle (décret n°2016-151 du 11 février 2016). Il définit le télétravail, en rappelle certains principes (volontariat, alternance entre travail sur site et télétravail notamment). Il précise son sens et sa place, les conditions d'accès, développe la notion d'espaces partagés (tiers-lieux), évoque les frais engagés par les agents en télétravail et la prévention des risques pour la santé et la protection des agents.

Cet accord engage les employeurs publics des trois versants de la fonction publique à entamer des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera cet accord au niveau local.

Au vu de la difficulté d'engager des négociations locales à l'échelle de chaque collectivité territoriale, le CDG74 a proposé aux organisations syndicales représentatives, lors de la séance du comité technique du 23 septembre 2021, d'organiser lui-même les discussions avec

elles pour le compte des collectivités rattachées à cette instance, sur la base du point 10° de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 qui lui en confère la compétence.

Les représentants du Centre de Gestion et des organisations syndicales siégeant au sein de son comité technique se sont donc réunis le 30 novembre 2021 et ont conclu le présent accord, qui vise à permettre une application uniforme des règles encadrant le télétravail sur le territoire, étant précisé que chaque collectivité demeure libre de l'approuver ou non, et que les collectivités disposant de leur propre comité technique devront engager leurs propres négociations tout en ayant la possibilité de s'inspirer du présent accord.

1. La définition du télétravail dans la fonction publique

- L'alternance entre travail sur site et télétravail

Conformément à l'article 2 du décret du 11 février 2016, le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier pour une même autorisation de ces différentes possibilités.

Tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur, y compris un espace dédié au télétravail de ses agents au sein des services d'un employeur.

L'accord national précise que les différents lieux accessibles aux télétravailleurs doivent être abordés dans le cadre du dialogue social de proximité.

Il ajoute que la cartographie des tiers-lieux est présentée aux instances de dialogue social de proximité et mise à disposition des agents.

Par conséquent, la délibération prise sur le fondement de l'article 7 du décret du 11 février 2016, qui doit venir fixer les conditions du télétravail, devra définir si le télétravail est autorisé dans un lieu autre que le domicile, notamment dans un espace de travail partagé.

L'agent qui entend exercer ses fonctions en télétravail dans un autre lieu que son domicile, y compris un lieu privé, devra impérativement en informer son employeur.

L'autorisation de télétravail pourra être valable pour plusieurs lieux, à charge pour l'agent de préciser où se déroulera chaque période de télétravail.

Le lieu du télétravail effectif, que le télétravail ait lieu au domicile ou au sein d'un tiers lieu, sera pris en compte comme lieu de travail pour la reconnaissance d'un accident de service ou de trajet.

Les employeurs prennent en charge les tiers lieux qu'ils mettent à disposition de leurs agents. Lorsqu'un agent sollicite la possibilité de télétravailler depuis un tiers-lieu distinct de ceux proposés par son employeur, ce dernier n'est pas tenu par la réglementation de prendre en charge le coût de la location de cet espace. Conformément à la logique d'accord, ce point peut être abordé dans les accords locaux.

L'employeur communiquera le cas échéant aux agents la liste des espaces partagés de télétravail. Tout agent qui serait autorisé à se rendre dans un lieu de cette liste verra le coût

de l'accès à cet espace pris en charge par l'employeur. La délibération fixant les conditions du télétravail devra alors préciser les modalités de remboursement de ce coût.

Cette prise en charge ne couvrira toutefois pas les frais de déplacement de l'agent. En effet, les déplacements entre le domicile et le tiers-lieu sont considérés comme des déplacements domicile-travail. Ils ne seront pas non plus pris en compte dans le temps de travail.

Il ne sera pas possible d'exercer ses fonctions en télétravail dans un espace de travail partagé ne figurant pas sur la liste communiquée par l'employeur.

2. Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique

L'accord national rappelle que toute nouvelle organisation de travail incluant du télétravail doit être mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social de proximité, incluant une réflexion approfondie sur l'organisation des temps, l'organisation du collectif de travail et les droits et obligations de chacun (employeur et agents).

Les signataires du présent accord incitent les employeurs territoriaux, pour définir ces conditions d'organisation du télétravail au sein de leur délibération, à se référer à la Charte du télétravail publiée par le CDG74 sur son site internet, notamment à son chapitre 2, articles 7, 8, 10, 13 et 14.

Par ailleurs, la mise en place et le suivi du télétravail doivent s'appuyer sur le dialogue professionnel et sur un dialogue social de proximité soutenu au sein des instances consultatives compétentes, et l'impact éventuel du télétravail sur l'organisation et l'aménagement des locaux doit également recueillir l'avis préalable des instances de dialogue social compétentes.

Ainsi, tout projet de délibération fixant ou modifiant les conditions d'organisation du télétravail devra préalablement être soumis pour avis au comité social territorial.

Enfin, un débat aura lieu chaque année au sein de cette instance sur la mise en œuvre du télétravail au sein des collectivités de son ressort. Il pourrait le cas échéant s'appuyer sur les résultats d'une enquête locale.

3. L'accès au télétravail

Il appartient à l'employeur de veiller au dialogue préalable et à la transparence des critères retenus pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles selon les critères définis précédemment. L'éligibilité des activités au télétravail fait l'objet d'un dialogue social de proximité.

Ainsi, les projets de délibération sur le télétravail qui seront soumis au CST placé auprès du CDG74 devront préciser les prérequis techniques éventuels et les motifs conduisant le cas échéant à considérer certaines activités comme non télétravaillables. Ces motifs devront être fondés sur la nature des activités et non sur la qualité des agents exerçant ces activités, et ne devront pas générer de rupture d'égalité entre agents exerçant des activités similaires, notamment entre les femmes et les hommes.

L'instruction des demandes se fait à un rythme régulier défini dans les accords locaux et en tout état de cause de manière infra-annuelle. Les signataires du présent accord considèrent que les demandes de télétravail pourront être instruites à tout moment. Une réponse écrite est ensuite donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

4. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Les signataires du présent accord soulignent que le télétravail devra être mis en œuvre dans des conditions permettant aux agents de disposer d'une bonne ergonomie de travail, par la mise à disposition du matériel et des équipements listés dans la délibération de la collectivité.

Tout comme l'ensemble des préconisations et/ou obligations en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail qui s'appliquent dans les sites de travail, le poste de télétravail, à domicile ou en tiers lieu doit en respecter les principes, avec une vigilance accrue sur certaines thématiques car le télétravail engendre des risques spécifiques :

- Au niveau psychologique : isolement social et professionnel, mauvaise gestion du temps et difficulté d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, stress lié aux objectifs et à la nature de la tâche, incompréhension des collègues ;
- Au niveau physique : risque visuel, troubles musculosquelettiques principalement.

Ainsi, les horaires de travail en télétravail devront permettre aux agents de disposer de véritables temps de pause, comme en cas de travail sur site.

Les ressources internes identifiées comme soutien à l'aménagement du poste de travail en présentiel restent les mêmes pour le télétravail : l'encadrant de proximité, l'assistant de prévention, la Médecine de Prévention restent des interlocuteurs privilégiés.

L'assistant de prévention devra être formé aux problématiques spécifiques liées à ce mode de travail et devra disposer du temps nécessaire pour conseiller les agents sur les mesures de précautions à prendre dans le cadre du télétravail.

Les employeurs pourront utilement se référer sur ces sujets au guide et à la charte du télétravail réalisés par le CDG74.

5. Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

L'accord national consacre le droit à la déconnexion et précise que les modalités de ce droit doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité.

Garantir le droit à la déconnexion suppose notamment d'établir des principes et des règles dans le cadre du dialogue social et de sensibiliser et de former les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres. Un plan d'actions peut utilement être adopté dans le cadre du dialogue social de proximité.

Les signataires du présent accord s'accordent donc sur le fait que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail ne devront pas pouvoir être contactés en-dehors de leurs horaires habituels de travail, sauf en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles. Si leurs

horaires en télétravail sont différents de leurs horaires de bureau, la délibération fixant les conditions du télétravail devra prévoir des modalités d'organisation permettant qu'un agent ne soit pas sollicité en-dehors de ces horaires.

Les collectivités et établissements publics sont par ailleurs encouragés à intégrer dans leur plan de formation la réalisation de formations aux bons usages des outils numérique à destination des agents susceptibles d'exercer leurs fonctions en télétravail. Une formation spécifique pourra être délivrée aux encadrants.

6. L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

Le présent accord s'en rapporte à l'accord national sur ces points.

7. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail

Un ou plusieurs référents télétravail peuvent être mobilisés en fonction de la taille de l'administration et de son organisation géographique.

Le référent est compétent pour intervenir aussi bien en amont qu'en aval du déploiement du télétravail.

Il dispose d'une lettre de mission présentant son rôle et son périmètre d'action.

Le mode de désignation, son rôle et ses moyens seront définis dans le cadre du dialogue social de proximité.

La délibération fixant les conditions du télétravail devra ainsi prévoir la désignation d'un ou plusieurs référents télétravail au sein de chaque collectivité, ou fixera le processus interne nécessaire à la continuité du service.

La désignation et les coordonnées du ou des référent(s), ou le processus interne, devront être communiquées aux agents afin qu'ils puissent obtenir des réponses à leurs questions concernant la mise en œuvre du télétravail ou l'exercice de leurs fonctions en télétravail. L'employeur devra accorder au référent le temps nécessaire pour l'exercice de cette mission.

8. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle

Le présent accord s'en rapporte à l'accord national sur ces points.

9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail

La mise en œuvre de l'indemnisation du télétravail s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

En outre, l'indemnisation forfaitaire n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail.

Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux.

Bien que la mise en œuvre de l'indemnité forfaitaire de télétravail relève de la libre administration des collectivités territoriales, qui devront délibérer pour transposer cette indemnité en leur sein, les signataires du présent accord incitent les collectivités à la mettre en place, dans les conditions prévues réglementairement, car ce dispositif est de nature à inciter les agents à demander à bénéficier du télétravail en évitant de faire peser sur eux des charges supplémentaires.

10. La prise en compte des agents en situations particulières

Les signataires du présent accord précisent que les situations référencées par l'accord collectif national s'appliquent au niveau local, notamment en ce qui concerne les femmes enceintes et les proches aidants.

Le présent accord portera donc uniquement sur la situation des apprentis et des stagiaires.

Les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage.

Toutefois, les signataires du présent accord s'accordent sur le fait que de par leur besoin d'accompagnement et du fait que l'objet d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage est avant tout de permettre leur immersion dans le milieu professionnel, les stagiaires et les apprentis ne pourront pas exercer leurs fonctions en télétravail, sauf exception décidée par une collectivité dans sa délibération si l'organisation du travail permet qu'ils puissent être encadrés dans de bonnes conditions en télétravail.

11. La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles

Le présent accord s'en rapporte à l'accord national sur ces points.

12. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

Le présent accord s'en rapporte à l'accord national sur ces points.

13. Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Les signataires du présent accord conviennent que toute mise en œuvre de modalités exceptionnelles de télétravail dérogeant au régime de droit commun et pouvant notamment conduire l'employeur à imposer le télétravail aux agents pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public devra faire l'objet d'un avis préalable du comité social territorial ou, en cas d'urgence, d'une information dans les meilleurs délais. Les collectivités sont invitées à élaborer dans ce cas un plan de continuité d'activité.

14. Ouverture de négociations par les employeurs publics

L'accord national précise que les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique doivent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail.

Les signataires du présent accord s'accordent sur le fait que le CDG74 est compétent pour négocier au nom des collectivités rattachées à son comité technique, dans les conditions qui ont été présentées lors de la séance du comité technique du 23 septembre 2021.

Chaque collectivité ou établissement public demeure libre d'approuver cet accord afin de le rendre applicable et opposable en son sein, puisque l'article 8 quater de la loi du 13 juillet 1983 portant statut de la fonction publique prévoit que pour être applicable, l'accord doit être approuvé par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné.

En cas d'approbation de l'accord, la délibération encadrant le télétravail devra être en conformité avec cet accord.

15. Suivi de l'accord

Le CDG74 assurera une veille portant sur toute modification de la réglementation ou de l'accord national pouvant avoir un impact sur le présent accord. Le cas échéant, de nouvelles négociations seront organisées pour transposer ces modifications au niveau local.

Un comité de suivi est mis en œuvre, composé des représentants du CDG74 et de chaque organisation syndicale disposant d'au moins un siège au sein de comité social territorial du CDG74, le cas échéant après renouvellement des membres de cette instance. Ce comité débattrà de la mise en œuvre du présent accord lors du débat annuel sur le télétravail organisé au sein du comité social. Le Président du CDG pourra par ailleurs être sollicité par tout membre du comité aux fins d'engager de nouvelles négociations pour introduire des modifications au sein de l'accord.

16. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date de sa signature par le Président du CDG et par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Fait à Annecy, le 10 février 2022

M. Antoine de MENTHON,
Président du CDG74

de Menthon.

Pour la CFDT,

CHAFFARD Hervé



Pour FO,

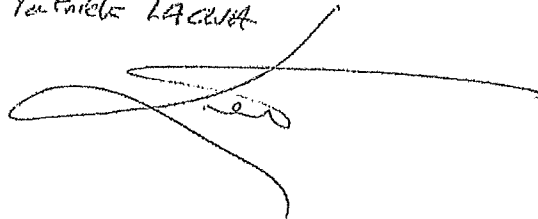
Pour l'UNSA,

DURET David



Pour la CFE- CGC,

Patricia LACOUR



Centre de gestion des communes de la Haute Savoie
POSITION DE FORCE OUVRIERE
PRISE LORS DE SONT BUREAU DU 08 MARS 2022
CONCERNANT UN ACCORD LOCAL SUR LE
TELETRAVAIL

1 /

Pour force ouvrière au vu de la situation sanitaire évolutive , une nouvelle étape de développement du télétravail ne se justifie pas.

2 /

FO se prononce pour la continuité du service public et l'égalité de droit : le télétravail organisé dans des communes peu aboutir à la fermeture de secrétariat, et crée une inégalité de fait dans le fonctionnement des services (les services techniques ne pouvant y prétendre: , voirie, propreté urbaine, espaces verts ainsi que les agents proche du public : atsem, crèche, restauration municipale, ...)

3 /

Le télétravail engendre aussi des risques spécifiques que vous soulignés :

- désocialisation, avec isolement social et professionnel.
- une difficulté dans l'articulation entre la vie professionnelle et privée.
- des troubles musculosquelettiques et des troubles de la vision.

4 /

Comptenu d'une situation particulièrement difficile en matière de recrutement de personnels qualifiés en Haute Savoie.

Le télétravail ne peux en rien favoriser la cohérence et la stabilité des équipes dans les services.

Pour toutes ces raisons Force Ouvrière n' entend pas apposer ça signature.

Adoppté à l'unanimité, le 08 Mars 2022 à Annecy

Pour le Bureau :Bouyer Patrice
Secrétaire Général
Force Ouvrière des PCET



