

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU TRAVAIL À DISTANCE

Préambule

~~Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail permettant d'une part aux salariés de concilier différemment leur vie professionnelle et leur vie privée et d'autre part, de contribuer à limiter les risques environnementaux et routiers par une réduction des trajets domicile-lieu de travail.~~

~~L'accord sur le travail à distance s'inscrit dans le prolongement des accords en matière de responsabilité sociale, notamment l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 et l'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012 ainsi que dans le cadre des règles définies par le code du travail.~~

~~Un premier accord a été conclu le 4 mars 2014, qui a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2017 par avenant du 21 juin 2017.~~

~~Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, les partenaires sociaux ont engagé une nouvelle négociation qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.~~

~~Ils 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 qui s'engageraient dans cette voie.~~

~~Les partenaires sociaux signataires du présent accord considèrent que le travail à distance peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés. Toutefois, ils ont porté une attention particulière au maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement, et rappellent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion, conformément aux prévisions du Protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.~~

{A compléter par la suite}

Article 1 – Champ d'application

Le télétravail s'entend d'une forme d'organisation du travail volontaire et régulière dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux habituels de l'employeur, est effectué par un salarié en dehors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le présent accord vise les situations de télétravail pendulaire dans lesquelles un salarié exécute en partie son contrat de travail, sans que la nature de son activité l'y contraigne :

- soit à domicile ;
- soit dans d'autres locaux de l'employeur ;
- soit dans les locaux d'un autre organisme du Régime général de Sécurité sociale ;

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

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.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions, les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et les salariés soumis à un régime d'astreintes à leur domicile, lors de ces périodes d'astreinte.

L'organisation du télétravail dans le cadre des plans de continuité d'activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord. Un régime dérogatoire a vocation à être mis en place dans ce cas de figure.

Evolutions proposées :

- Un premier article qui comprendrait une notion formelle de définition sur la base du premier paragraphe actuel de l'article 1 avec en complément des critères cumulatifs sur lesquels reposerait le télétravail pour en préciser le cadre :

- Un exercice de l'activité en télétravail compte tenu de la compatibilité de toute ou partie des missions et activités exercées avec le travail à distance,
- Un accès à l'environnement de travail par l'utilisation des outils numériques et de communication mis à disposition par l'employeur,
- Une autorisation 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,
- Une alternance de présence sur site et de temps en télétravail ;
- Un exercice du télétravail sur un autre site que celui auquel le salarié est habituellement affecté.

- Intégrer le fait que le télétravail concerne toutes les catégories professionnelles dès lors que la compatibilité de toute ou partie des activités exercées avec le travail à distance est validée.

- Une réflexion sur une ouverture plus large des espaces éligibles au télétravail.

- Partir d'une approche par activité qui 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 de télétravail passerait ainsi par l'identification de la quotité de télétravail adéquate et de la formule de télétravail adaptée en fonction des missions et activités exercées. Il reviendrait aux partenaires sociaux d'identifier dans un accord local les critères d'éligibilité au télétravail dans l'organisme. En conséquence, ne seraient pas visées par le télétravail les situations de travail nomades, qui par leur nature, ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur, et les périodes d'astreinte à domicile.

- Une ouverture pourrait être réalisée sur un télétravail mis en place en cas de circonstances exceptionnelles collectives pour des situations d'une durée et d'une ampleur significatives telle que l'activation d'un PCA ou une opération de déménagement.

Article 2 - Conditions de mise en œuvre pour les postes 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.

À défaut d'être prévu par l'accord d'entreprise ou par la charte, le télétravail ne peut concerner que des situations occasionnelles. Les conditions sont convenues entre l'employeur et le salarié. L'accord entre les parties peut être prouvé par tout moyen.

Evolution proposée :

- Préciser le fait que le télétravail peut être mis en place de gré à gré dans le cas de situations exceptionnelles.

2.2 - Principe du volontariat

Le télétravail est fondé sur le principe du volontariat.

Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, l'employeur examine cette demande.

Les demandes sont examinées par l'employeur au vu des conditions de faisabilité tant techniques, qu'organisationnelles au regard du poste de travail 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.

La décision de l'employeur fait l'objet d'une notification au salarié concerné dans un délai maximum de 45 jours sauf circonstances exceptionnelles.

En cas de refus, celui-ci doit être motivé par écrit.

Dans ce cas, le salarié peut demander un réexamen de sa demande en adressant une saisine écrite et argumentée à la direction de l'organisme dans un délai maximum de 30 jours suivant la notification de la décision initiale.

La direction de l'organisme répond par écrit, et de façon motivée, à la demande de réexamen dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception du courrier du salarié.

En cas d'acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l'attestation d'assurance prévue à l'article 3 et du diagnostic de conformité des installations électriques prévu à l'article 4 lorsque la demande porte sur le télétravail pendulaire à domicile.

Evolutions proposées :

- Préciser explicitement un double volontariat, du salarié et de l'employeur.
- Un renvoi à l'accord local d'une définition par les partenaires sociaux de la procédure de candidature, d'examen et de décision pour la mise en place du télétravail.

Article 2.3 – Préservation du lien avec l'organisme

Article 2.31 - Temps minimum de travail effectué dans l'organisme

Afin de maintenir un lien suffisant entre le salarié et son organisme employeur, 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.

Il peut y être dérogé dans les conditions visées à l'article 2.32.

Evolutions proposées :

- Introduire de manière explicite différentes modalités mobilisables :
 - Une formule hebdomadaire à jours fixes ;
 - Une formule hebdomadaire à jours flexibles ;
 - Une formule hebdomadaire couplant jour(s) fixes et jour(s) flexibles ;
 - Une formule sous forme d'enveloppe annuelle de jours ;
 - Une formule mixant télétravail hebdomadaire et enveloppe annuelle de jours.
- Préciser que les partenaires sociaux peuvent prévoir par accord local toute ou partie de ces formules, celles-ci pouvant varier selon les missions exercées afin d'assurer l'adéquation des modalités de télétravail avec le poste.

Article 2.32 – Aménagements du télétravail dans des situations particulières

Quand le télétravail est de nature à favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, ou quand il est préconisé par le médecin du travail afin de permettre de maintenir un salarié en activité, l'employeur, en lien avec les représentants du personnel (CHSCT, puis Comité social et économique), examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être aménagées.

Cet examen peut, notamment, le conduire à déroger aux deux jours minimum de travail devant être effectué dans l'organisme.

Article 2.33 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.

Article 2.4 - Conditions de mise en place

Article 2.41 - Avenant au contrat de travail

Préalablement à la mise en œuvre du télétravail, le salarié signe un avenant à son contrat de travail conforme à l'avenant-type annexé au présent accord.

Cet avenant, qui est conclu pour une durée comprise entre un et trois ans, peut être renouvelé autant de fois que de besoin dès lors que le salarié et l'employeur en sont convenus.

Evolutions proposées :

- Passer d'un avenant au contrat de travail à une 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 dès lors que les modalités de mise en œuvre du télétravail sont expressément précisées.

Article 2.42 - Période d'adaptation et réversibilité permanente

Période d'adaptation et entretien de bilan

Afin de permettre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, il est prévu une période dite d'adaptation.

Pendant cette période, dont la durée ne saurait excéder 3 mois, chacune des parties est libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 30 jours qui peut être réduit par accord des parties.

Cette période d'adaptation est effective une seule fois, et ne s'applique pas si l'avenant au contrat de travail relatif au télétravail est renouvelé lorsque le salarié conserve le même poste.

Un entretien est organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique au plus tard 15 jours avant l'arrivée du terme de la période d'adaptation afin d'effectuer un bilan sur la situation de télétravail. Ce bilan est l'occasion pour les deux parties d'apprécier l'opportunité de la poursuite ou non du télétravail.

Evolutions proposées :

- Une possibilité de prévoir une période dite d'adaptation permettant à chacune des parties de mettre fin au télétravail ou d'adapter les modalités moyennant le respect d'un délai de prévenance ;
- Une attention renforcée portée par le manager 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 ;
- Des points de suivi réguliers organisés par le manager 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 systématiquement réalisé lors de l'entretien annuel d'évaluation afin d'identifier les adaptations éventuelles qui pourraient être apportées.

Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

À l'issue de la période d'adaptation, il peut être mis fin, par accord des parties, au télétravail avant le terme initialement prévu par l'avenant au contrat de travail sous réserve de respecter un préavis, qui sauf accord des parties est de 30 jours pour l'employeur et de 15 jours pour le salarié.

Le salarié retrouve alors son poste et ses conditions de travail antérieures.

Cette décision, qui met automatiquement fin à l'avenant au contrat de travail, est notifiée par écrit.

Evolutions proposées :

- Renforcer l'exposé des conditions de réversibilité en indiquant tout d'abord que le télétravail relevant d'une décision commune du salarié et de son employeur, les parties ont la possibilité, au cours de l'exercice de télétravail, d'adapter ou de mettre fin au travail à distance :

- Par accord des parties : avant le terme initialement prévu sous réserve de respecter un préavis défini dans l'accord local. Le salarié retrouve alors son poste et ses conditions de travail antérieures. Cette décision est notifiée par écrit. Les parties peuvent par ailleurs adapter les modalités du télétravail par commun accord à tout moment. Cette modification est notifiée par écrit et conditionnée à la validation formelle de l'employeur et du salarié.
- Par décision unilatérale 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 30 jours.
- Par décision unilatérale 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 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, 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, un risque 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'entretiens 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.

Situation en cas de changement de fonctions ou de domicile

La poursuite du télétravail en cas de changement de fonctions ou de domicile est subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant entre le salarié et l'organisme.

Article 2.43 - 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.

Le télétravailleur ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur, auquel il appartient de déterminer les modalités de contrôle du temps de travail.

L'avenant au contrat de travail fixe, en tenant compte d'une pause déjeuner, les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être joignable par l'organisme. Elles sont portées à la connaissance du manager du salarié et de ses collègues de travail.

L'employeur est tenu de respecter ces plages horaires, et ne peut donc contacter le salarié en dehors de celles-ci.

Pour ce qui concerne les salariés relevant d'un forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait.

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.

2.44 - Choix des jours de télétravail

Le choix 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.

2.45 - Enveloppe de jours de télétravail à prendre au cours de l'année

Dans certaines situations définies au plan local par accord d'entreprise ou charte, le télétravail peut être organisé sous la forme d'une enveloppe de jours à prendre par le salarié au cours de l'année civile.

Ce mode d'organisation du télétravail ne doit pas conduire à déroger à la règle des deux jours de présence par semaine dans l'organisme.

Evolutions proposées :

- Intégration du 2.45 dans le recensement des différentes modalités mobilisables (propositions en 2.31).

2.46 - Suspension provisoire du télétravail

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).

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.

Evolution proposée :

- Rajouter explicitement l'indisponibilité de la connexion internet parmi les circonstances qui sont de nature à empêcher le salarié, de manière temporaire, de réaliser ses missions en télétravail.

2.47 – Suivi du télétravailleur

Pour les télétravailleurs, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement commence par une séquence consacrée au suivi de l'organisation du télétravail.

Sont notamment évoqués les conditions d'activité du salarié en télétravail, sa charge de travail et le maintien du lien nécessaire avec l'organisme.

Article 3 - Assurance

En cas de télétravail pendulaire 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 signature de l'avenant à son contrat de travail.

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 établie par un diagnostiqueur professionnel est remise par le salarié à son employeur préalablement à la signature de l'avenant à son contrat de travail. Elle indique que l'installation électrique du domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité. En cas de non-conformité, les travaux de remise aux normes sont à la charge du salarié.

Evolution proposée :

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

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance. A 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 s'il était à son poste de travail.

A 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 est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle.

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.

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 pendulaire à domicile dans les conditions suivantes :

- le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques,

Evolution proposée :

- En lien avec l'évolution proposée sur l'article 4 plus de mention de ce coût : une attestation sur l'honneur visant la conformité électrique est demandée au salarié avant la validation de son démarrage en télétravail

- le surcoût éventuel de l'assurance du domicile où exerce le télétravailleur pour son montant réel.

En sus de la prise en charge des factures de téléphone (abonnement et communications) du dispositif téléphonique professionnel, une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité forfaitaire mensuelle, qui est fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés, ne peut être inférieure à **10,78** euros pour une journée en télétravail par semaine, à **21,57** euros pour 2 jours par semaine en télétravail et à **32,34** euros pour 3 jours par semaine en télétravail.

Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

Le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus d'un mois continu (maladie, maternité, congés sabbatiques,...).

Lorsque le télétravail est organisé sous la forme d'une enveloppe de jours à prendre par le salarié au cours de l'année civile, l'indemnité est versée en fin d'année sur la base d'une valorisation minimum de **2,70€** par jour télétravaillé.

Ces montants sont revalorisés au 1er 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.

Précision :

- Intégration des montants applicables en 2022 en respect des termes de cet article.

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, et leur confidentialité.

Evolution proposée :

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, et leur confidentialité, **ainsi que 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.

Evolution proposée :

Les partenaires sociaux sont invités à prévoir dans leur accord local 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 à celle du matériel informatique en posture distancielle.

Article 7 - Droits et garanties individuels et collectifs

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 aux télétravailleurs les jours de télétravail.

Le télétravailleur peut prétendre, dans les mêmes conditions que les autres salariés, au bénéfice des titres restaurant lorsque son organisme employeur en distribue habituellement.

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.

Enfin, 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.

Evolutions proposées :

- Densifier cet article en distinguant :
 - **Application des dispositions légales et conventionnelles** en ajoutant au 5 premiers paragraphes le fait que l'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail. ;
 - **Durée du travail et respect de la vie personnelle** : en reprenant l'actuel article 4.2
 - **Pilotage de la charge de travail et des sollicitations** : en ajoutant après l'avant-dernier paragraphe le fait que lors de l'entretien annuel d'évaluation, le manager conduit un échange spécifique sur la charge de travail dans le cadre global d'exercice du télétravail. Une mention pourrait également être inscrite selon laquelle les partenaires sociaux identifient dans l'accord local les bonnes pratiques visant à maîtriser la densité des sollicitations.
 - **Application du droit à la déconnexion** : renforcer la dernière phrase de l'accord actuel
 - **Préservation du collectif de travail** : en indiquant que le travail régulier à distance peut avoir pour effet d'accentuer le risque d'isolement des télétravailleurs et qu'à ce titre le manager a un rôle majeur en la matière.

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 recommandent de négocier au niveau de l'organisme 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 à domicile 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, notamment en termes de crédit d'heures.

Ce crédit peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

Evolution proposée :

- Rajouter le fait que les partenaires sociaux peuvent prévoir dans l'accord local les conditions d'organisation du dialogue social à distance ou dans une configuration mixte, de façon pérenne ou en cas de circonstances exceptionnelles ne permettant pas la tenue en présentiel des réunions.

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

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

Evolution proposée :

- Préciser cette dimension en indiquant en lieu et place de la phrase précédente que le télétravail produit dans une large mesure des effets positifs sur les conditions de travail du salarié et est source de motivation, d'implication et de satisfaction. 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 alors 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.

Les managers chargés d'encadrer des télétravailleurs sont formés afin de développer leurs compétences en matière de management à distance.

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.

Evolution proposée :

- Renforcer la sensibilisation et formation au télétravail pour les managers. 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 un 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.

Article 12 - Dispositions diverses

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

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 entre les partenaires sociaux, dans l'année qui précède son échéance.