

6-1-1 TRAVAIL À DISTANCE

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)	2
EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION	2
PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES	2
AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE	3
LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES	3
DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ	3
WEBOGRAPHIE	4

L'organisme public établit des règles claires de recours au télétravail et aménage si besoin, les outils et les lieux de travail

Objectifs : Participer à la qualité de vie des personnels (Iso 26000 article 6.4.4.1) ; assurer des conditions de travail décentes, respecter les responsabilités familiales des personnels (Iso 26000 article 6.4.4.2) ; promouvoir et maintenir un degré élevé de bien être physique, mental et social (Iso 26000 article 6.4.6.1) ; développer des pratiques et des technologies numériques (télétravail, visioconférences, etc.) (Défi n°5 SNDD)

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)

- Définir le positionnement du *travail à distance* dans l'organisation générale du travail dans l'organisme
- Organiser un état des lieux et un diagnostic (nombre de personnes éventuellement concernées, etc.)
- Définir les modalités proposées par l'organisme (travail à domicile, travail en réseau, travail nomade)
- Définir les conditions d'accès au travail à distance : type de métier, distance domicile travail, contraintes individuelles et familiales, accompagnement d'un changement de l'organisation, conditions techniques, matérielles et de sécurité, etc.
- Définir les conditions d'exercice (régulier ou ponctuel, impact juridique, etc.) en veillant au maintien du lien social et professionnel
- Définir les modalités de management à distance
- Mettre en place des actions de communication auprès des personnels
- Intégrer les modalités de travail à distance dans le règlement intérieur

Cf. eGap - Mise en œuvre du Télétravail pendulaire

EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Existence d'un accord négocié et suivi
- Nombre de demandes de travail à distance faites et nombre de demandes prises en compte
- Nombre de managers formés au management à distance
- Nombre de dysfonctionnements signalés
- Réalisation d'un bilan annuel
- Création d'une charte de travail à distance
- Nombre de journées de formation sur la pratique du travail à distance (*ergonomie* , conciliation vie professionnelle – vie personnelle, etc.)
- Nombre d'actions de communication organisées

PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES

- Communication
- Instances représentatives du personnel
- Managers
- *Médico-social*
- Personnels concernés
- RH
- Service juridique
- Services informatique et logistique

AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE

Responsabilité économique

Responsabilité environnementale

LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES



 [RapportORSE_Usages_des_TIC_et_RSE_juin2009.pdf](#)

 [Teletravail_Rapport_du_ministere_de_Mai2012.pdf](#)

 [ANI_teletravail_19juillet2005.PDF](#)

 [Anact_travailEtChangement_janvFevr2014.PDF](#)

DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ



Article L1222-9 de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 Section 4 : télétravail [p.4]

Accord national interprofessionnel (ANI) 19 juillet 2005 : télétravail

WEBOGRAPHIE

Article L1222-9 de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 Section 4 : télétravail :
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050>