

Sommaire

Préambule

Définition du télétravail

Chapitre 1 : Contexte général

1.1 - Objet

1.2 - Champ d'application

Chapitre 2 : Application

2.1 - Cadre Juridique

2.2 - Cadre Général

2.2.1 – Droits Individuels et collectifs

2.2.2 – Jours et horaires de travail

2.2.3 – Absences : maladie et accident du travail

2.2.4 – Matériel mis à disposition

2.2.5 – Comportement général – Protection des données – Assurances

Chapitre 3 : Caractère volontaire et réversibilité

3.1 - Caractère volontaire

3.2 - Réversibilité

Chapitre 4 : Entrée en vigueur



PREAMBULE

L'accord national interprofessionnel sur le télétravail, signé le 19 juillet 2005 qui transpose l'accord cadre européen du 16 juillet 2002, constitue le cadre de référence pour définir le télétravail : aucune disposition spécifique n'étant prévue dans le code du travail.

DEFINITION DU TELETRAVAIL

Le télétravail est défini comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle.

On entend par télétravailleur, toute personne salariée de l'organisme qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

CHAPITRE 1 : CONTEXTE GENERAL

1.1 – OBJET

La mise en place du télétravail pendulaire au sein de la Caisse d'Allocations Familiales de Besançon traduit une volonté de la direction de tenir compte des évolutions socioculturelles et techniques majeures. Il s'agit d'une part, de moderniser l'organisation du travail et d'autre part, de permettre aux télétravailleurs de concilier vie professionnelle et vie sociale en leur donnant une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

Dans le cadre de l'expérimentation du télétravail pendulaire et afin d'appréhender tous les aspects techniques, le choix des agents s'orientera dans un premier temps vers le métier de technicien conseil.

Cette expérience s'inspire également de la nécessité de s'engager dans la voie du développement durable dans la mesure où les déplacements les plus longs et coûteux seront limités.

En outre, elle ne peut se concevoir sans la consolidation du capital confiance qui, à la Caf de Besançon préside aux relations entre la direction, les cadres et le personnel.

La présente charte est un document de cadrage qui s'appuie sur l'expérimentation de la Caisse d'Allocations Familiales de Belfort et de Montbéliard.

Elle a pour objet de définir les règles de fonctionnement entre les agents, les managers et la direction. En outre pour chaque agent concerné par le télétravail un avenant au contrat de travail sera établi.

1.2 - CHAMP D'APPLICATION

L'organisation du télétravail pendulaire est ouverte aux agents relevant de la cible prioritaire, c'est-à-dire qui ont un allongement du temps et de la distance de transport et pour lesquels certaines tâches sont réalisables à distance.

CHAPITRE 2 : APPLICATION

2.1 - CADRE JURIDIQUE

Le télétravail pendulaire n'est pas un droit mais une possibilité offerte par l'organisme. Il ne constitue pas un statut propre à certains salariés ni même un régime juridique autonome ou distinct. C'est une nouvelle forme d'organisation du travail, ce qui implique l'accord du supérieur hiérarchique du salarié pour être mis en place.

Le télétravailleur est juridiquement un travailleur comme un autre régi par l'ensemble des dispositions du code du travail et de la convention collective nationale du personnel des organismes de la Sécurité Sociale.

L'adoption de la formule du télétravail permettra à l'agent d'exercer ses fonctions avec une relative autonomie d'organisation qui ne mettra pas en cause le lien de subordination inhérent à tout contrat de travail.

2.2 - CADRE GENERAL

La durée hebdomadaire d'activité en télétravail fixée par la direction est de **deux jours**.

La présence physique du télétravailleur 2 ou 3 jours par semaine dans l'organisme (siège, Planoise ou Pontarlier) contribue au maintien d'une vision collective et partagée des activités professionnelles.

La tenue d'une permanence Caf dans un point d'accueil décentralisé proche du domicile peut être assimilée à une présence en organisme dans la limite d'un jour par semaine.

Durant les plages définies dans l'avenant à son contrat de travail, l'intéressé doit être joignable et disponible lorsqu'il travaille à domicile.

L'employeur s'engage à respecter sa vie privée.

La charge de travail et les indicateurs d'activité du télétravailleur sont identiques à ceux des agents oeuvrant dans les locaux de l'organisme.

2.2.1 – Droits individuels et collectifs

Le télétravailleur demeure salarié de la Caisse d'Allocations Familiales et bénéficie ainsi des mêmes droits que tout salarié travaillant «physiquement» dans les locaux de l'organisme. Il continue à bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles.

2.2.2 – Jours et horaires de travail

Le télétravail n'est réalisable que sur des formules de 4 ou 5 jours de travail par semaine, dont 2 jours maximum à domicile. La gestion des horaires de travail suivent les mêmes règles que celles applicables à l'ensemble du personnel.

Les jours de télétravail sont fixés d'un commun accord entre le télétravailleur et son responsable. En cas de nécessité de service et à titre exceptionnel, la Direction se réserve la possibilité de lui demander de revenir travailler en organisme pour une durée à déterminer, en respectant un délai de prévenance, au plus tard 48 heures avant l'événement.

2.2.3- Absences : maladie et accident du travail

Le télétravailleur demeure soumis aux règles de déclaration des congés de maladie et des accidents du travail applicables à la Caf de Besançon et bénéficie des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, un certificat médical doit être envoyé dans les 48 heures au service du personnel de l'organisme.

En cas d'accident en situation de travail, il appartient au télétravailleur de faire constater par tous les moyens possibles (témoignages, représentants du corps médical, management ou agent de la sécurité physique...) les circonstances exactes de l'accident dont il a été victime. C'est sur cette base et sur les compléments d'enquête qui seront effectués que la Sécurité Sociale qualifiera la nature de l'accident.

De même, le télétravailleur devra contacter le service du personnel le jour même, par voie téléphonique, courrier électronique ou par lettre simple et lui fournir un certificat médical.

2.2.4 – Matériel mis à disposition

La Caisse d'Allocations Familiales de Besançon met à la disposition du télétravailleur l'équipement nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle. Le détail du matériel est précisé dans un document annexe intitulé "Convention de mise à disposition de matériel informatique".

2.2.5 – Comportement Général - Protection des données - Assurances

Le télétravailleur doit disposer d'un espace réservé à son activité professionnelle.

Il s'engage à :

- ▶▶ respecter les règles et usages en vigueur dans l'organisme,
- ▶▶ veiller à la garantie et à l'utilisation exclusivement professionnelle des moyens techniques mis à sa disposition, dans le respect des procédures et règles en vigueur à la Caisse d'Allocations Familiales de Besançon,
- ▶▶ s'assurer de la confidentialité et de la sûreté des informations ou fichiers de données utilisés.

L'assurance de la Caf "*Tous Risques Informatique*" couvre l'ensemble du matériel informatique quel que soit son lieu d'implantation

CHAPITRE 3 : CARACTERE VOLONTAIRE ET REVERSIBILITE

3.1 - CARACTERE VOLONTAIRE

Le télétravail revêt un caractère volontaire tant pour le salarié que pour l'employeur.

3.2 - REVERSIBILITE

Après une période d'adaptation prévue dans l'avenant au contrat de travail le télétravailleur pourra demander, après un entretien avec son supérieur hiérarchique, à reprendre son activité au sein de l'organisme.

De même, en cas de non respect des engagements contractuels (comportement, temps de travail,...) l'employeur peut décider la cessation de l'activité en télétravail si celle-ci n'est pas concluante.

CHAPITRE 4 : ENTREE EN VIGUEUR

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'EXPERIMENTATION

Les dispositions de la présente charte entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2010.

Le comité d'entreprise a été consulté le 20 avril 2010 et a donné un avis réservé.

Le Chsct a été consulté le 20 avril 2010 et a donné un avis favorable.

Cette charte pourra être modifiée ou complétée au vu de l'expérimentation.

**Fait à Besançon
Le 27/04/2010**

LE DIRECTEUR,

Bernard DUCARROZ