

Protocole relatif au Télétravail

Le Syndicat Mixte Numérien a adopté le présent protocole relatif au télétravail le 22 juin 2023 :

I — Les activités éligibles au télétravail

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans le Syndicat Mixte pouvant être exercées à distance.

I.1. Ne sont pas éligibles au télétravail, les fonctions qui répondent à l'un des critères suivants :

- Déplacement dans les collectivités pour maintenance, infogérance, dépannage,
- Déplacement auprès des collectivités pour la formation.

Ne sont éligibles au télétravail les agents suivants que sur autorisation :

- Les apprentis et agents en contrat de professionnalisation.

I.2. Ne sont pas éligibles au télétravail les agents suivants :

- Les stagiaires.

I.3. Pour être éligibles au télétravail, les agents doivent réunir les conditions suivantes :

- Disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance ;
- Avoir une ancienneté dans le Syndicat Mixte d'au moins six mois révolus, afin de garantir une bonne intégration préalable de l'agent et l'instauration réelle de la relation de travail dans le Syndicat Mixte ;
- Disposer d'un logement compatible avec le télétravail (bénéficiaire d'une surface réservée au travail, d'une installation électrique conforme, etc.), fournir une certification de conformité technique et électrique ou attester sur l'honneur qu'il a une installation technique et électrique conforme ;
- Au sein d'une unité, le nombre de agents pouvant être simultanément en situation de télétravail est limité à 50 % de l'effectif. Dans l'hypothèse où un choix doit être opéré entre des agents sollicitant un télétravail, le choix s'opèrera selon les critères objectifs suivants : éloignement géographique, parents d'enfants malades ou jeunes ;
- En aucun cas le télétravail ne doit modifier, à la hausse ou à la baisse, les missions et activités habituelles du collaborateur, ses objectifs, le nombre d'heures de travail et sa

charge de travail. Le recours ou non au télétravail est sans incidence sur l'évaluation professionnelle du collaborateur ;

- En tout état de cause, les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été obtenus dans les locaux du Syndicat Mixte.

II — Modalités de mise en œuvre du télétravail à la demande de l'employeur

Numérian a recours au télétravail dans les situations suivantes :

- **De façon obligatoire** pour tous les agents et pour l'exercice de toutes les tâches compatibles, en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement. Des modalités spécifiques à cette situation pour l'exercice du télétravail pourront être prises par le Syndicat Mixte à cette occasion et adaptées aux contraintes existantes.
Les agents en seront immédiatement informés par tous moyens adaptés.
- **De façon exceptionnelle et obligatoire** pour tout ou partie des agents et pour l'exercice de toutes les tâches compatibles, en cas de période de confinement décidée par les pouvoirs publics en raison d'une situation de crise. Des modalités spécifiques à cette situation pour l'exercice du télétravail pourront être prises par Numérian à cette occasion et adaptées aux contraintes existantes. Les agents en seront immédiatement informés par tous moyens adaptés.

Les modalités du télétravail prévues ou non par la présente charte pourront être adaptées par l'employeur. Celui-ci en informera les représentants du personnel s'ils existent et/ou les agents dans les plus brefs délais.

III— Modalités d'acceptation par l'agent des conditions de mise en œuvre du télétravail Le passage en télétravail doit reposer sur la base du volontariat.

L'agent qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande par écrit à son supérieur hiérarchique.

Ce dernier a un délai de 15 jours pour accepter ou refuser. Le refus sera motivé.

Si le passage au télétravail est proposé à l'agent par son supérieur hiérarchique, l'agent peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de licenciement.

Lorsque la demande de télétravail sera acceptée, une décision individuelle est établie ou un avenant au contrat de travail est conclu pour confirmer l'accord de l'agent et de l'employeur ainsi que pour préciser les modalités utiles à l'exercice du télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur.

IV - Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail

IV - 1 Période d'adaptation

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation d'un mois. Cette période doit permettre à l'employeur de vérifier si l'agent a les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance ou si l'absence de l'agent dans les locaux du Syndicat Mixte ne perturbe pas le fonctionnement de son service. Pour l'agent, cette période permet de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou l'agent peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

S'il est mis fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouvera son poste dans les locaux du Syndicat Mixte.

IV - 2 Retour à une exécution du travail sans télétravail demandée par l'agent

Le télétravailleur est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles. Le Syndicat Mixte s'engage, dans ce cas, à porter à sa connaissance tout poste disponible de cette nature.

La demande sera effectuée par écrit par remise de la lettre en mains propres, ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

IV- 3 Retour à une exécution du travail sans télétravail demandée par l'employeur

L'employeur peut demander au télétravailleur de revenir travailler intégralement dans les locaux du Syndicat Mixte, notamment pour les raisons suivantes :

- Conditions d'éligibilité non remplies ;
- Modification importante des conditions de travail ;
- L'organisation du service devient incompatible avec la situation de télétravail, - Changement des fonctions, de service ou mobilité géographique devenant incompatible avec la situation de télétravail ;
- Non-respect des règles de sécurité, de confidentialité ou de protection des données, etc.

Cette décision sera notifiée par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

La fin du télétravail prendra effet 15 jours à compter de la réception par l'agent de la décision de mettre fin au télétravail.

V — Le lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue :

- Soit au domicile principal du collaborateur tel qu'il l'a déclaré au syndicat mixte Numérian ;
- Soit au sein des sites de Numérian : Le Pouzin, Annonay et Saint André en Vivarais. Cette position de travail peut être partagée par plusieurs personnes du syndicat mixte.

En cas de changement de domicile, l'agent préviendra l'employeur en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour l'agent et de bon fonctionnement du Syndicat Mixte, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être remises en cause dans les conditions fixées au IV de la présente délibération.

Le télétravailleur devra affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

L'espace dédié au télétravail doit être doté d'équipements permettant des échanges téléphoniques et la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle.

VI — modalités de régulation de la charge de travail

La charge de travail à domicile doit être comparable au volume de travail effectué lorsque l'agent travaille dans les locaux du syndicat mixte.

En conséquence, le télétravail ne devrait pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant contrôlé par les outils de gestion du temps de travail utilisés dans le Syndicat Mixte.

Le supérieur hiérarchique des télétravailleurs devra effectuer, avec chacun d'entre eux, un reporting quotidien des tâches à réaliser afin de quantifier la charge de travail réalisée par le télétravailleur. Le télétravailleur devra être en mesure d'établir ce qu'il a pu réaliser lors de la durée de son télétravail.

Le supérieur hiérarchique des télétravailleurs devra effectuer, avec chacun d'entre eux, un bilan tous les ans sur ce qui a été réalisé lors d'un entretien individuel. Cet échange portera notamment sur l'évaluation de la charge de travail.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail que cela génère seront discutées lors de l'entretien annuel.

VII — modalités de contrôle du temps de travail

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

- Pour les agents ne relevant pas d'un forfait annuel en jours : les durées maximales de travail, soit 7 heures par jour et 35 heures par semaine ;
- Les durées minimales de repos, soit 1 heure 30 par jour pour la pause méridienne.

Dans l'attente d'un logiciel de temps de travail :

Pour les agents ne relevant pas d'un forfait annuel en jours : afin de pouvoir contrôler le temps de travail effectué ainsi que le respect des durées maximales de travail et des temps minima de repos, le télétravailleur relèvera ses horaires de travail pour chaque jour travaillé à son domicile et transmettra ce relevé à son supérieur hiérarchique.

Après installation d'un logiciel de traitement du télétravail et du temps de travail :

Pour pouvoir contrôler le temps de travail effectué ainsi que le respect des durées maximales de travail et des temps minima de repos, le télétravailleur indiquera ses heures de début et de fin de travail en utilisant le logiciel de gestion du temps de travail installé sur son ordinateur.

VIII — Fréquence et nombre de jours télétravaillés

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes :

Afin d'éviter l'isolement des agents, l'employeur propose que le temps au cours duquel l'agent pourra être en situation de télétravail à domicile devra comprendre 3 jours par semaine maximum (article 3 du décret N°2016-151 du 11 février 2016).

Il peut être dérogé à ce principe à la demande :

- Des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail et ce pour 6 mois maximum. Cette dérogation est renouvelable après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- Des femmes enceintes, sans avis préalable du service de médecine préventive ou du médecin du travail, sans limite de temps ;
- Des agents ayant la qualité de proche aidant, pour une durée de 3 mois maximum, renouvelable.

L'agent en télétravail peut également demander une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Au cours de cette autorisation temporaire, l'agent peut déroger aux seuils exposés préalablement.

Le télétravailleur reste tenu de se rendre dans les locaux de Numérian à la demande de l'employeur pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service et qui interviendraient un jour normalement télétravaillé.

Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de 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 ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définies dans l'acte individuel autorisant le télétravail.

L'acte individuel autorisant le télétravail définit également le volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an que l'agent peut demander à utiliser.

IX - Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur pourra librement organiser son temps de travail **sous réserve de respecter les plages horaires de travail suivantes : 8h30 — 12h00 / 13h30 — 17h00 ou 9h00 — 12h00 / 13h30 — 17 h 30** selon les modalités de la décision individuelle ou l'avenant à son contrat pendant lesquelles il doit être possible de le joindre.

Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est tenu de :

- Répondre au téléphone ;
- Participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de le Syndicat Mixte.

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail du Syndicat Mixte ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

X — Équipements liés au télétravail

Sous réserve de la conformité des installations électriques déjà en place au domicile du télétravailleur, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité en télétravail.

La conformité de ces installations électriques, notamment en matière de normes électriques et de risques incendie relève de la responsabilité du télétravailleur qui devra remettre à cet effet, une attestation de conformité.

Ces équipements sont listés par un inventaire remis par le chef de pôle et signé par le télétravailleur.

Le matériel fourni par le Syndicat Mixte restant sa propriété, il devra être restitué dès la fin de la période de télétravail.

Par ailleurs, le télétravailleur ne pourra pas utiliser ce matériel pendant les périodes de suspension du contrat.

Le télétravailleur est tenu de prendre soin des équipements qui lui sont confiés. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement le Syndicat Mixte par téléphone ou par mail.

XI - Assurance couvrant les risques liés au télétravail

Le Syndicat Mixte prend en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel du Syndicat Mixte au sein du domicile du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile.

XII - Obligation de discrétion et de confidentialité

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

Seul l'agent visé par l'acte individuel autorisant le télétravail peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions du Syndicat Mixte/l'établissement.

Par ailleurs, la sécurité des systèmes d'information vise les objectifs suivants :

- La disponibilité : le système doit fonctionner sans faille durant les plages d'utilisation prévues et garantir l'accès aux services et ressources installées avec le temps de réponse attendu ;
- L'intégrité : les données doivent être celles que l'on attend, et ne doivent pas être altérées de façon fortuite, illicite ou malveillante. En clair, les éléments considérés doivent être exacts et complets ;
- La confidentialité : seules les personnes autorisées ont accès aux informations qui leur sont destinées. Tout accès indésirable doit être empêché.

Le télétravailleur s'engage donc à respecter les règles et usages en vigueur dans le Syndicat Mixte, en particulier les règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers, et, le cas échéant la Charte informatique.

Également il s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

XIII — Santé et sécurité au travail

Les collaborateurs en télétravail bénéficient de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents du Syndicat Mixte et ils font l'objet du même suivi par le service de santé

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer la direction des ressources humaines, dans le délai applicable aux agents présents dans le Syndicat Mixte, soit un délai de 48 heures.

La période d'arrêt de travail correspondant à un jour normalement télétravaillé ne permet pas de reporter le jour télétravaillé à une date ultérieure.

Les agents télétravailleurs sont également couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Dans le cas où la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

XIV — La procédure à suivre

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, ainsi que la nature des équipements mis à disposition par le Syndicat Mixte et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture d'un service d'appui technique.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile ou dans un autre lieu privé, l'agent en télétravail :

- Fournit un certificat de conformité ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant la conformité des installations et des locaux et notamment des règles de sécurité électrique ;
- Fournit une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel ;
- Atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- Justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Fait à Le Pouzin

Le 22/06/2023

LE PRÉSIDENT DU SYNDICAT MIXTE



Jérôme BERNARD