



Autolib' Métropole  
16 rue de la Banque  
75002 Paris

Tél : 01 80 18 92 00  
[www.autolibmetropole.fr](http://www.autolibmetropole.fr)



## DELIBERATION 2015 31 - Expérimentation du télétravail

Séance du Comité syndical du 9 novembre 2015

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique placé auprès du CIG de la Petite Couronne lors de la séance du 6 octobre 2015 ;

**Le Comité syndical, après en avoir délibéré,**

**Approuve**, la mise en œuvre de l'expérimentation du télétravail au sein du Syndicat, dans les conditions définies ci-dessus, sur la base des modalités définies dans la charte ci-jointe.



La Présidente,

Marie-Pierre de la Gontrie





Autolib' Métropole  
16 rue de la Banque  
75002 Paris

Tél : 01 80 18 92 00  
[www.autolibmetropole.fr](http://www.autolibmetropole.fr)

## CHARTRE DU TELETRAVAIL

### POUR LES AGENTS DU SYNDICAT MIXTE AUTOLIB' METROPOLE

#### Préambule :

Les évolutions technologiques permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité, répondant aux aspirations des agents souhaitant mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et limiter leurs trajets en exerçant une partie de leur activité à distance de leur bureau soit au domicile, soit dans un autre lieu (ex : télécentre, lieu public etc.). Le télétravail peut être « pendulaire », c'est-à-dire qu'il est exercé en alternance entre le lieu de télétravail et le bureau.

En limitant les déplacements de ses agents, le Syndicat Mixte Autolib' Métropole réduit les frais de transport de ses derniers, renforce sa politique de prévention des risques (routier, stress...), et témoigne de son action pour le développement durable.

La présente charte fixe les principes et les modalités qui permettront de conduire sur l'ensemble du Syndicat une expérimentation du télétravail. Cette charte s'applique à l'ensemble des agents, sur la base du volontariat, sous réserve d'acceptation de la hiérarchie.

Cette démarche conserve un caractère expérimental pour une durée de 1 an.

Un bilan trimestriel sera réalisé et communiqué à l'ensemble des agents. A l'issue de cette période, un bilan global sera établi, qui fera apparaître d'une part le nombre d'agents et de poste concernés, d'autre part les atouts ou les inconvénients de ce nouveau mode d'organisation, recueillis auprès des responsables et des agents concernés par le télétravail. Après concertation, il sera décidé ou non de pérenniser le télétravail au sein du Syndicat Mixte Autolib' Métropole.

#### **Article 1<sup>er</sup> : Définition du télétravail**

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (article L.1222-9 du Code du Travail).

L'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoit les dispositions applicables aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents publics non fonctionnaires, détaillées ci-après dans la présente charte.

#### **Article 2 : Modalités**

Le télétravail représente l'organisation du travail par laquelle l'activité de l'agent est réalisée soit depuis le domicile, soit depuis un autre lieu (ex. : télécentre, lieu public, etc.) pendant 3 jours au maximum par semaine ou par mois, au moyen des outils de communication informatique mis à sa disposition par le Syndicat. Les autres jours sont réalisés sur le lieu de travail habituel.

Rappel important : Il est rappelé que le lieu normal de travail reste le siège du Syndicat. Le télétravail étant une possibilité offerte à l'agent d'exercer une partie de son activité professionnelle en dehors du lieu habituel, l'environnement doit être propice au travail et à la concentration. Chaque agent volontaire devra s'engager à disposer au sein de son domicile ou depuis un autre lieu d'un environnement lui permettant d'exercer une telle activité. La réussite de cette expérimentation nécessite une forte autonomie et responsabilisation des agents concernés.

Le télétravail ne doit pas menacer la bonne intégration des télétravailleurs au sein du Syndicat, et en particulier au sein des équipes de travail. De même, il doit garantir une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée.

### **Article 3 : Modes d'organisation du télétravail**

Le télétravail est mis en œuvre de la manière suivante :

#### **Télétravail avec fixation des jours télétravaillés :**

1 à 3 jours maximum par semaine au domicile du télétravailleur ou, en accord avec sa hiérarchie, dans un autre lieu. L'avenant au contrat de travail ou protocole d'accord doit préciser le nombre et le ou les jours télétravaillés.

#### **Télétravail sans fixation des jours télétravaillés :**

1 à 3 jours maximum par semaine au domicile du télétravailleur ou, en accord avec sa hiérarchie, dans un autre lieu. L'avenant au contrat de travail ou protocole d'accord doit préciser le nombre de jours télétravaillés.

La définition des jours télétravaillés est déterminée au fur et à mesure après échanges entre l'agent et sa hiérarchie. L'accord du supérieur hiérarchique est alors formalisé par courriel.

#### **Télétravail selon un volume de jours mensuels :**

1 à 3 jours maximum par mois, au domicile du télétravailleur ou en accord avec sa hiérarchie, dans un autre lieu. Par exception, pour des agents dont l'activité ne permet pas de définir à priori et de manière constante les jours de télétravail, l'avenant au contrat de travail ou le protocole d'accord prévoira un volume mensuel de jours télétravaillés dès lors que ce nombre est supérieur ou égale à 3 en moyenne mensuelle prévisible. La définition des jours télétravaillés est déterminée au fur et à mesure après échanges entre l'agent et sa hiérarchie. L'accord de la hiérarchie est alors formalisé par courriel.

Le télétravailleur assiste aux réunions de service et points hebdomadaires, sauf absence motivée et acceptée par le supérieur hiérarchique.

### **Article 4 : Une démarche volontaire**

Conçu comme une mesure d'amélioration des conditions de travail, le télétravail est un choix individuel. Il résulte d'un double volontariat : celui de l'agent, et celui de son responsable hiérarchique.

Le choix du ou des jours à effectuer en télétravail est à déterminer en commun accord entre l'agent et sa hiérarchie, de manière à être bien intégré et à ne pas perturber l'organisation du service.

Chaque emploi en télétravail fait l'objet d'un engagement contractuel entre l'agent et sa hiérarchie (voir article 8).

Afin de garantir le caractère de volontariat au-delà de l'engagement initial, l'agent ou la hiérarchie, peuvent à tout moment mettre fin au télétravail. Cette décision est signifiée par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée ou lettre remise en main propre en respectant un délai de prévenance de :

- 8 jours minimum avant le terme souhaité, si la demande émane de l'agent.

- 1 mois avant le terme souhaité, si la demande émane du Syndicat.

Ce délai est applicable sans autre délai ni formalité, sauf si l'intérêt du service exige une cessation immédiate ou si un délai supplémentaire est négocié entre l'agent et sa hiérarchie.

L'agent est alors réaffecté dans son poste aux conditions habituelles.

#### **Article 5 : Postes éligibles**

Au sein du Syndicat, et à ce jour, tous les postes sont éligibles au télétravail. Cependant, un an minimum d'ancienneté dans le poste est requis pour télétravailler.

#### **Article 6 : Candidatures**

Lorsqu'un agent exprime le désir d'opter pour le télétravail, il doit en faire une demande par écrit qu'il remet à sa hiérarchie.

Si un refus lui est opposé, il doit être motivé :

- soit en raison des difficultés de faisabilité ou des obligations liées à l'activité de l'agent ou du service (confidentialité, sensibilité de l'activité, incompatibilité de l'activité ou de la mission etc.)

- soit en raison des problèmes techniques rencontrés (moyens matériels, moyens informatique, coût etc.)

- soit en raison de l'absence d'autonomie effective de l'intéressé.

Pour les nouveaux recrutés, ils ne peuvent télétravailler qu'après avoir acquis une ancienneté d'un an.

#### **Article 7 : Information des agents sur le télétravail**

Une information générale est donnée à l'ensemble des agents par des réunions ; Ils peuvent également solliciter le service en charge des Ressources humaines pour tout complément d'information.,

#### **Article 8 : Contractualisation des relations**

Un engagement écrit est signé entre le Syndicat et le télétravailleur avant le commencement du télétravail ; Cet engagement prend la forme d'un protocole d'accord pour les fonctionnaires et d'un avenant au contrat de travail pour les agents non titulaires.

Il précise notamment les modalités d'exécution du télétravail, le matériel informatique mis à disposition, le cycle de télétravail, les conditions de réversibilité du télétravail. Il est signé par l'agent, sa hiérarchie directe et la Directrice.

A tout moment pendant la phase d'expérimentation, l'agent ou le Syndicat peut mettre fin au télétravail dans le respect des dispositions prévues à l'article 4 de la présente charte

Il est rappelé que le lieu normal de travail reste le siège du Syndicat. Ainsi, en raison des nécessités de service, et à titre exceptionnel, certaines journées de télétravail pourront, à la demande de la hiérarchie ou de la Directrice, être effectuées sur site.

Le télétravail peut être interrompu ou arrêté sans délais, notamment en raison :

- de non respect des règles de sécurité ou de non respect des règles de confidentialité et de protection des données.

- de problèmes techniques ou en l'absence de locaux de travail adaptés.

L'agent s'engage dans le protocole d'accord ou l'avenant au contrat de travail à respecter la durée de travail quotidienne et à pouvoir être joint à l'intérieur des horaires collectifs, selon des modalités à fixer avec sa hiérarchie.

Il n'y a pas de dispositif spécifique de mesure de productivité de l'agent, ni de fixation d'objectifs individuels quantifiés dans le protocole ou l'avenant, en raison du risque de rupture d'égalité de traitement par rapport aux agents travaillant sur site.

- Dans le cadre des activités, un contrôle pourra s'exercer sur le temps de travail (par contacts téléphoniques et électroniques) et sur les résultats quantitatifs et qualitatifs de la production de l'agent comme c'est le cas pour l'ensemble des agents.

#### **Article 9 : Droits et obligations**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits, devoirs et est soumis aux mêmes responsabilités que l'agent exerçant ses fonctions dans les locaux du Syndicat. Il s'engage à respecter l'ensemble de la législation et des règles concernant l'utilisation et des moyens et systèmes informatiques. Le télétravailleur qui a opté pour les titres restaurants en conserve le bénéfice sur les jours télétravaillés.

La durée de travail des agents en télétravail est la même que celle des agents exerçant leurs fonctions sur site. Ainsi, le télétravailleur s'engage à être joignable par courriel et par téléphone durant les horaires quotidiens déterminés avec sa hiérarchie.

En cas d'incident technique empêchant le télétravailleur d'effectuer normalement son activité, il doit en informer immédiatement sa hiérarchie qui prend alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité. A ce titre, il pourra être demandé à l'agent de revenir sur le site afin de poursuivre son activité, dans l'attente de la résolution du ou des problèmes techniques.

#### **Article 10 : Garanties des conditions de travail pour le télétravailleur et sa hiérarchie**

Le Syndicat s'engage à fournir l'équipement informatique nécessaire au télétravail. A cet effet, Les moyens suivants sont mis à disposition des télétravailleurs :

- un système de connexion à distance pour un accès sécurisé au réseau et ou aux applications métier du Syndicat.
- un ordinateur portable ;

L'équipement mis à disposition de l'agent reste la propriété du Syndicat. Le télétravailleur doit en assurer la bonne conservation.

Le Syndicat met également à disposition un service d'aide à distance.

Le télétravailleur s'engage à utiliser uniquement des documents dématérialisés. En aucun cas, les dossiers papiers ne pourront être déplacés à l'extérieur du Syndicat.

#### **Article 11 : Suivi individualisé**

Le responsable hiérarchique assure un suivi régulier de l'agent.

En parallèle, la responsable des ressources humaines propose aux agents des formations dispensées par le CNFPT sur l'organisation, la gestion du temps de travail, l'encadrement à distance etc., et établira les bilans de l'expérimentation.

#### **Article 12 : Egalité des droits et de l'accès à l'information des télétravailleurs**

Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée : aucun contrôle sur son poste de travail informatique n'est possible. L'information, au même titre que les agents travaillant sur site est transmise par courriel.

#### **Article 13 : Sécurité des systèmes d'information**

Le télétravailleur s'engage à respecter la législation en vigueur ainsi que les règlements relatifs à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Il s'engage à respecter les règles fixées par le Syndicat en matière de mots de passe et à assurer la confidentialité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement au téléphone ou électroniquement.

Il doit préserver la confidentialité des accès et des données, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion et ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation des services du Syndicat qui pourraient être portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

#### **Article 14 : Santé et Sécurité - Accident de service ou de travail – Assurance**

Le télétravailleur souscrira une police d'assurance couvrant sa responsabilité civile, le recours des voisins et tiers, ainsi que les dommages causés à ses agencements, installations, matériels, mobiliers, marchandises et autres biens situés dans le domicile occupé, par l'incendie, l'explosion, les risques électriques, les dégâts des eaux et les risques naturels.

Les accidents survenus pendant la période d'activité de télétravail peuvent bénéficier d'une reconnaissance d'imputabilité à l'activité professionnelle et être réparés selon les règles applicables aux accidents de service ou de travail à condition que l'accident soit en rapport direct avec l'activité professionnelle de l'agent.

En pratique, le télétravailleur doit dans les 24 heures en informer ou en faire informer le Syndicat par son supérieur hiérarchique et apporter toutes les pièces nécessaires à l'examen de son dossier.

Le Syndicat veillera à garantir les dommages qui pourraient résulter des conséquences des actes du télétravailleur en activité.

Le télétravailleur s'engage à transmettre l'ensemble des informations nécessaires au Syndicat pour le couvrir de ces garanties et à avertir le Syndicat de toute modification pouvant nécessiter une adaptation des garanties prises par le Syndicat.

#### **Article 15 : Suivi de l'expérimentation du télétravail**

La présente charte et ses mises à jour sont soumises à une délibération du Bureau ou du Comité syndical.

Une commission de suivi, composée de la Directrice, des responsables et des agents du Syndicat, se réunira pour établir un bilan périodique ainsi qu'un bilan annuel et global du dispositif. Elle pourra, au terme de l'expérimentation, proposer la généralisation de la formule et les aménagements à prévoir.

Si le décret d'application de la loi du 12 mars 2012 venait à compléter, modifier ou contredire les modalités de l'expérimentation, il en sera tenu compte afin de respecter les dispositions réglementaires.

Fait à Paris, le

Le télétravailleur  
(précédé de la mention manuscrite  
« lu et approuvé »)

L'autorité territoriale





**Autolib' Métropole**

16 rue de la Banque  
75002 Paris

Tél : 01 80 18 92 00  
[www.autolibmetropole.fr](http://www.autolibmetropole.fr)

## **DÉLIBÉRATION 2015 31 - Expérimentation du télétravail**

**Séance du Comité syndical du 9 novembre 2015**

### **EXPOSÉ DES MOTIFS**

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (article L.1222-9 du Code du Travail).

Objet de plusieurs rapports d'étude et d'un accord national interprofessionnel signé le 19 juillet 2005, le télétravail trouve désormais un cadre juridique dans l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » :

« Les fonctionnaires (...) peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail (...). L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public. Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires (...) »

#### **- S'engager dans le télétravail s'inscrit en faveur du développement durable**

Les nouvelles technologies ouvrent des perspectives permettant d'organiser le travail autrement. L'activité de certains agents peut ainsi être assurée en partie dans un autre lieu que celui de la résidence administrative.

Autolib' Métropole, en proposant à son personnel une expérimentation de ce mode d'organisation du travail, se place en tant qu'acteur du développement durable sur le territoire, en limitant les déplacements "domicile/travail", et en diminuant les impacts environnementaux des activités liées aux personnels.

Le télétravail peut en outre faciliter l'emploi de personnels ayant des contraintes d'éloignement, de logement, ou de mobilité.

#### **- S'engager dans le télétravail facilite l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle**

Le télétravail satisfait un double objectif : il permet aux agents volontaires de mieux concilier l'équilibre vie professionnelle/vie privée, tout en préservant les intérêts de la collectivité et le bien-être au travail des agents. Il réduit les déplacements domicile/travail, en participant à une amélioration de la qualité de vie au travail et au domicile.

#### **- S'engager dans le télétravail est un facteur de modernisation de notre établissement**

Les équipements techniques et les infrastructures permettent, à distance, un accès sécurisé aux systèmes d'information du Syndicat. Le télétravail, au-delà de la conséquence directe sur l'environnement, est aussi un moyen de mieux prendre en compte le handicap, de contribuer à la motivation, et de rechercher l'amélioration des conditions de travail.



Il s'agit aussi de réfléchir à une meilleure organisation possible, prenant en compte à la fois la demande et l'intérêt de l'agent mais aussi celui du Syndicat : travailler autrement tout en assurant, voire en améliorant la qualité de service.

Le Syndicat fait ainsi évoluer ses modes internes d'organisation de travail pour une recherche d'amélioration tant au plan individuel que collectif.

### **Méthodologie du projet d'expérimentation du télétravail**

Préalable indispensable à une organisation pérenne du télétravail au Syndicat, une expérimentation d'un an est proposée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cette expérimentation vise à :

- objectiver l'intérêt du télétravail
- vérifier sa faisabilité
- identifier les mesures à mettre en place, après évaluation du dispositif, en vue de sa généralisation éventuelle à compter de l'année 2017. Ce dossier a été présenté au CT du 6 octobre 2015.

### **Modalités de l'expérimentation**

#### **- Lieu de télétravail**

Le lieu de travail est fixé en alternance, soit au domicile de l'agent ou sur un autre lieu (ex. : télécentre, lieu public, etc.), soit à sa résidence administrative. Il prévoit à cet effet un espace de travail dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à sa disposition par le Syndicat. En cas de nécessité de service (réunions, formations, missions...), le télétravailleur peut être amené à travailler dans son service de rattachement au sein du Syndicat, un jour télétravaillé.

#### **- Eligibilité technique**

L'éligibilité technique du domicile au télétravail est vérifiée par le responsable déploiement. La couverture internet du lieu où s'exerce le télétravail doit permettre un accès aux applications et aux données requises pour le métier, qui doivent pouvoir fonctionner à distance.

#### **- Agents et postes éligibles**

Tous les agents du Syndicat ont vocation à pouvoir télétravailler. Le télétravail doit néanmoins rester un mode optionnel d'organisation du travail :

- qui requiert l'accord de l'agent et du responsable hiérarchique,
- qui n'est possible que pour une part de la durée hebdomadaire du travail, afin de ne pas couper l'agent du travail sur site.

Ainsi, la nature du travail doit pouvoir s'accomplir au domicile ou en un autre lieu (ex. : télécentre, lieu public, ...) et s'appuyer pour tout ou partie sur un support informatisé.

Dès lors, il appartiendra aux responsables hiérarchiques directs de déterminer si l'agent est éligible au télétravail, au regard de la nature du poste occupé, de l'organisation du service, de la continuité du service public et du savoir-être de l'agent (savoir s'organiser dans son travail et organiser ses besoins, pouvoir travailler en autonomie, etc.)

Au stade de l'expérimentation, il est proposé d'ouvrir le télétravail aux agents qui le souhaitent. L'arbitrage final sera placé sous la responsabilité de la Directrice.



## **- Principes du télétravail**

### Caractère volontaire :

Le télétravail est une démarche volontaire pour l'agent et pour le Syndicat. Il s'agit d'une nouvelle modalité d'organisation du travail proposée, qui ne constitue pas un droit.

Une fiche de candidature pour l'expérimentation du télétravail précisera les modalités de télétravail souhaitées par l'agent, l'éligibilité technique de son lieu d'habitation et recueillera l'(les)avis hiérarchique(s).

Si l'agent exprime le désir d'opter pour le télétravail, le responsable hiérarchique peut accepter ou refuser cette demande au regard de critères proposés précédemment.

### Contractualisation :

Les conditions du télétravail seront organisées par une charte (jointe en annexe) et par un protocole d'accord ou un avenant au contrat établis entre le Syndicat et l'agent afin de permettre de justifier d'un emploi du temps différent et de couvrir les risques en cas de dommage ou accident.

L'organisation du télétravail, les objectifs du télétravail ainsi que la définition des tâches exécutées sont fixés d'un commun accord entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique.

### Renouvellement et réversibilité :

La décision d'expérimenter le télétravail est définie pour une durée déterminée de 1 an, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La réversibilité implique un retour au travail dans les locaux du Syndicat à la demande de l'agent ou à celle de sa hiérarchie, avant la fin de la période en cours par lettre recommandée ou lettre remise en main propre en respectant un délai de prévenance de :

- 8 jours minimum avant le terme souhaité, si la demande émane de l'agent
- 1 mois minimum avant le terme souhaité, si la demande émane du Syndicat. Ce délai est applicable sans autre délai ni formalité, sauf si l'intérêt du service exige une cessation immédiate ou si un délai supplémentaire est négocié entre l'agent et son responsable. Le télétravailleur est alors réaffecté dans son poste aux conditions habituelles. En cas de désaccord sur la réversibilité, la demande sera portée devant la directrice.

### **• Droits et obligations**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits, devoirs et est soumis aux mêmes responsabilités que l'agent exerçant ses fonctions dans les locaux du Syndicat. Il s'engage à respecter l'ensemble de la législation et des règles concernant l'utilisation des moyens et systèmes informatiques. Le télétravailleur conserve le bénéfice des tickets restaurants sur les jours télétravaillés.

## **- Organisation du travail**

La durée du travail des agents en télétravail est la même que celle des agents exerçant leurs fonctions dans les locaux du Syndicat. Ainsi, l'amplitude et les horaires quotidiens sont déterminés en lien avec le responsable hiérarchique.

Deux formules de télétravail sont proposées : 1, 2 ou 3 jours par semaine ou 1, 2 ou jours par mois.

Les agents dont la quotité de travail est égale à 80% pourront télétravailler sur la base de deux jours par semaine maximum.



Les agents dont la quotité de travail est inférieure à 80% ne seront pas éligibles au télétravail.

L'agent peut être joint durant ses plages de télétravail, telles que déterminées dans la charte. Un transfert d'appels sera mis en place du poste téléphonique fixe du Syndicat vers le téléphone portable de l'agent pendant les jours télétravaillés.

La fixation des objectifs et des tâches ainsi que leur évaluation sont de la responsabilité du responsable direct de l'agent.

### **Moyens de l'expérimentation**

#### **- Equipements de travail**

Le Syndicat met à disposition du télétravailleur l'équipement informatique nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle, à savoir un ordinateur portable permettant d'accéder aux applications accessibles à distance.

L'usage de l'équipement fourni par le Syndicat est exclusivement réservé au télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle et pendant les plages de télétravail. Le Syndicat assume la responsabilité des coûts liés au vol, à la perte ou à la détérioration du poste de travail informatique mis à disposition par l'établissement, à condition que le télétravailleur en ait eu une utilisation responsable, prudente et respectueuse du matériel.

#### **- Assistance**

Le Syndicat fournit au télétravailleur un service d'assistance technique, dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux du Syndicat.

En cas de panne, d'incident technique ou de mauvais fonctionnement du poste de travail informatique mis à disposition, l'assistance prendra les décisions pour réduire le temps d'indisponibilité. En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement son activité à domicile, le télétravailleur doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique qui prendra alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité. A ce titre, il pourra être demandé au télétravailleur de revenir au sein des locaux du Syndicat afin de poursuivre son activité, dans l'attente de la résolution du ou des problèmes techniques.

#### **- Dépenses à la charge du Syndicat**

Le Syndicat prend en charge les coûts liés au matériel informatique mis à disposition du télétravailleur à l'exclusion de tout autre (coûts énergétiques, consommables, etc., sans que cette liste ne soit exhaustive).

#### **- Assurances**

Le télétravailleur doit fournir au Syndicat une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation, indiquant que ce dernier a pris acte que l'agent exerce une activité professionnelle à son domicile. Le télétravailleur devra également s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre l'activité de télétravail et le règlement de sa copropriété et/ou son bail d'habitation.

Le Syndicat veille à garantir, via son assurance, les dommages qui pourraient résulter des conséquences de l'activité de télétravail au domicile du télétravailleur et pour les dommages subis par les biens mis à la disposition de ce dernier dans le cadre de son activité professionnelle à domicile. Pour les dommages causés aux tierces personnes, le Syndicat est son propre assureur si ces dommages résultent directement de l'exercice du travail ou sont causés par les biens qu'elle met à la disposition du télétravailleur.

Si les dommages résultent d'une faute personnelle détachable du service, la responsabilité du Syndicat n'est pas engagée.



Conformément à la réglementation et à la jurisprudence en vigueur, en cas d'accident de service ou du travail qui surviendrait sur un jour télétravaillé, le télétravailleur devra apporter la preuve de que l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion du télétravail à domicile.

Le Syndicat reconnaît être son propre assureur pour les accidents de travail ou de service survenus au télétravailleur.

Au terme de l'expérimentation, une évaluation du dispositif sera conduite par une commission de suivi, qui pourra proposer la généralisation de la formule et les aménagements à prévoir.

Si le décret d'application de la loi du 12 mars 2012 venait à compléter, modifier ou contredire les modalités de l'expérimentation, il en sera tenu compte afin de respecter les dispositions réglementaires.

Je vous prie, mes cher(e)s collègue de bien vouloir en délibérer.

La Présidente

