

ACCORD D'EXPÉRIMENTATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL A LA CCMSA

Entre :

LA CAISSE CENTRALE DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE :
Représentée par Monsieur François GIN, Directeur Général

Et d'autre part,

- Le syndicat S.F.S.A. - C.F.D.T.
représenté par M. GAGNAIRE
- Le syndicat S.N.E.E.M.A. – C.F.E./C.G.C.
représenté par M. PINCHAUX
- Le syndicat C.G.T.
représenté par M. MARCHAND
- Le syndicat SUD MSA Caisse Centrale
représenté par Mme ZAKOUR

Porter le nom des signataires

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail signé au niveau européen le 16 juillet 2002 et sa transposition en droit français par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu par arrêté du 30 mai 2006 et publié au Journal Officiel le 9 juin 2006.

Cet accord d'expérimentation du télétravail à la CCMSA s'inscrit dans le cadre d'un ensemble d'accords collectifs négociés en vue de l'amélioration des conditions de travail.

La mise en place du télétravail à domicile à la CCMSA constitue une opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée pour les salariés, dans le respect des nécessités de service, ainsi qu'une opportunité d'adapter l'organisation du travail pour l'entreprise.

Cette expérimentation aura lieu du 6 juin 2011 au 31 octobre 2011. Un bilan sera réalisé en novembre 2011.

Dans l'hypothèse où ce mode de fonctionnement répondrait de façon satisfaisante aux besoins, le dispositif de télétravail serait étendu progressivement à l'ensemble de la CCMSA.

Le télétravail est un mode d'exécution du travail qui n'augmente ni ne diminue ni le nombre d'heures ni la charge de travail. Il s'inscrit dans la recherche d'un équilibre entre les nécessités des services et les rythmes personnels du télétravailleur ainsi que la préservation de sa vie privée et de sa santé.

L'activité demandée au télétravailleur à son domicile est équivalente à celle des personnels en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} : DÉFINITIONS

L'ANI du 19 juillet 2005 dispose : « *Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information 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.* »

« *On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.* »

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Tous les salariés en contrat à durée indéterminée peuvent accéder au télétravail, en fonction de la nature des missions, des effectifs du service et de ses caractéristiques.

Une priorité est donnée aux seniors en application de l'article 3-2 de l'« Accord relatif à la gestion de l'emploi des seniors à la CCMSA » signé le 19 février 2010 et aux personnes en situation de handicap.

Dans un premier temps et à titre expérimental, cette forme d'organisation du travail est réservée, au sein de la CCMSA à la Direction de la Protection Sociale, la Direction de la Santé, la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale et des Services aux Personnes, la Direction des Etudes, des Répertoires et de Statistiques et le Secrétariat Général ainsi qu'au personnel mis à disposition d'AGORA et du CIMAFAP.

Article 3 : CARACTÈRE VOLONTAIRE

Le télétravail ne peut être mis en place qu'avec l'accord des parties : il revêt un caractère volontaire. Les deux parties conviennent que le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle, sur la capacité du travailleur à exercer son activité de manière autonome à domicile et avec un contrôle des résultats par rapport aux objectifs fixés dans le cadre normal de son activité.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur. Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat.

Dans le cadre de l'expérimentation, le choix des personnes s'est réalisé en concertation entre les salariés volontaires et leurs responsables.

Article 4 : CONDITIONS D'ACCÈS

Les emplois et fonctions doivent être compatibles avec le télétravail.

Le responsable hiérarchique direct veille à ce que le nombre de télétravailleurs au sein de son équipe à un instant donné soit compatible avec le bon fonctionnement de son service et l'organisation de son équipe.

Pour l'expérimentation, le télétravail sera mis en œuvre pour des activités préalablement définies avec les Directeurs.

Article 5 : RÉVERSIBILITÉ ET INSERTION

Pendant la durée de l'expérimentation, une période d'adaptation d'un mois à compter de la signature de l'avenant au contrat de travail est prévue pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail. L'un des objectifs de cette période est de vérifier la compatibilité entre ce mode d'organisation et le bon fonctionnement du service.

Le salarié devra respecter un délai de prévenance de 8 jours pour faire parvenir sa demande écrite et motivée de rompre la période d'adaptation. L'employeur doit également respecter ce même délai de prévenance pour faire parvenir sa demande écrite et motivée.

En dehors de la période d'adaptation, la CCMSA ou le télétravailleur peut décider de mettre fin au télétravail de façon unilatérale, à tout moment et par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours. Les motifs de la rupture par l'une ou l'autre des parties sont à indiquer par écrit dans le cadre de ce délai.

La cessation devient effective au terme de ce préavis sauf si l'intérêt du service ou un événement affectant de manière majeure le télétravailleur exige une cessation immédiate.

Lorsque le télétravail prend fin, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité dans les locaux de la CCMSA.

Article 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le télétravailleur organise son temps de travail dans le cadre de la législation, de la convention collective et des accords d'entreprise applicables à la CCMSA.

Le télétravail se déroulera sur 1 à 2 jours par semaine maximum. La détermination des jours et de leur nombre sera fixée à l'avenant au contrat de travail.

Le télétravailleur pourra demander, à titre exceptionnel, un changement du ou des jours télétravaillés. Cette demande devra recueillir l'accord de l'encadrant par écrit au moins 48 heures avant le changement.

Le responsable pourra être amené occasionnellement, dans le cadre de nécessités de services (caractère temporaire de certaines activités, réunions importantes ...), à reporter le jour de télétravail en demandant au télétravailleur de revenir travailler dans les locaux de la CCMSA un jour télétravaillé. Cette demande devra être faite par écrit au moins 48 heures à l'avance pour permettre au salarié de s'organiser.

Cette règle n'exclut toutefois pas la possibilité de cas d'urgences de la part des deux parties.

Pour garantir des conditions d'exécution respectueuses de la santé et de la vie privée du salarié, les journées de télétravail seront de 7 heures avec une pause

obligatoire de 20 minutes. Le temps de travail devra s'inscrire dans une amplitude comprise entre 7h et 19h.

Les horaires du télétravailleur seront inscrits sur une feuille de présence et feront l'objet d'une validation par le responsable hiérarchique du télétravailleur.

Le télétravailleur devra être joignable aux heures qui seront définies en concertation avec lui dans son avenant au contrat de travail dans la limite de 5 heures par jour. L'impossibilité renouvelée de contacter le salarié sur ces plages horaires peut donner lieu à une interruption anticipée du bénéfice du télétravail.

Article 7 : SUIVI DE L'ACTIVITÉ DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Le responsable hiérarchique direct déterminera avec le télétravailleur, dans le cadre de ses missions, les travaux à réaliser à domicile. Ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier. Le responsable contrôlera son activité à l'aide d'un document spécifique de suivi d'activité annexé à la feuille de présence.

Le responsable hiérarchique fera un point régulier avec le télétravailleur sur la bonne exécution et les résultats attendus. En cas de production insuffisante non motivée, le télétravail pourrait être remis en cause.

Article 8 : ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL

- **Locaux du télétravail**

Afin de respecter la vie privée du télétravailleur, celui-ci devra aménager un endroit spécifique de son domicile consacré au télétravail.

Le télétravailleur devra impérativement fournir à l'employeur une attestation provenant de son assureur, au titre de sa multi-risques habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le salarié exerçait une activité professionnelle à son domicile en tant que salarié.

Le télétravailleur s'engage à justifier du paiement régulier de l'assurance multi-risques habitation du lieu du télétravail.

- **Matériel mis à disposition**

L'employeur met à la disposition et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Ces équipements seront recensés dans l'avenant au contrat de travail. Il supporte également les assurances liées à ce matériel.

Soumis au respect du Règlement Intérieur, le télétravailleur doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés de la même manière que s'il était dans les locaux de la CCMSA.

Un service d'assistance à distance pourra intervenir à la demande du télétravailleur.

L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le télétravailleur, sous réserve de l'utilisation normale et conforme à la destination de ces équipements.

A la fin de l'expérimentation ou en cas de rupture de contrat de travail, l'équipement doit être restitué à la CCMSA. Celui-ci doit être en bon état de fonctionnement, sous réserve de son usure normale. En cas de mauvais état, le télétravailleur en sera tenu pour responsable.

Article 9 : PROTECTION DES DONNÉES

Conformément au Règlement Intérieur, le télétravailleur s'oblige à réserver l'exclusivité de son travail à l'entreprise. Il doit veiller à ce que les informations qu'il traite à son domicile demeurent confidentielles et ne soient pas accessibles à des tiers.

Le télétravailleur s'engage à ne pas sous-traiter les travaux qui lui sont confiés, 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.

Il est interdit au télétravailleur d'utiliser les équipements pour rassembler ou diffuser des données illicites. Il s'engage par ailleurs à respecter la « Charte d'utilisation des outils Intranet et Internet à la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole ».

En cas d'utilisation des biens mis à disposition à des fins non professionnelles ou de faute intentionnelle, le télétravailleur s'expose à des sanctions disciplinaires.

Article 10 : RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ

Les plages horaires durant lesquelles la CCMSA peut contacter le salarié sont précisées, comme indiqué à l'article 6, dans l'avenant au contrat de travail et ce afin de respecter la vie privée du télétravailleur.

Article 11 : CONDITIONS D'EMPLOI ET DROITS COLLECTIFS

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. De la même manière, le Règlement Intérieur leur est applicable, à l'exception des dispositions qui par nature ne peuvent concerner que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de la CCMSA.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les Instances représentatives du personnel.

Article 12 : FORMATION

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de la CCMSA.

Le ou les jours de télétravail pourront être déplacés ou annulés dans l'hypothèse où une formation se déroulerait sur une ou plusieurs journées de télétravail.

Article 13 : SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le poste de travail du télétravailleur doit faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de l'entreprise. (Document unique).

En cas d'accident en situation de travail, il appartient au salarié de faire constater par tous les moyens possibles les circonstances exactes de l'accident dont il a été victime. Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fera de la même façon que pour un accident sur site.

Article 14 : CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées : article L. 2323-6 du Code du travail.

Le CHSCT est également consulté dans la mesure où il y a modification de l'organisation du travail : article L. 4612-8 du Code du travail.

Article 15 : DATE D'EFFET

Le présent accord prendra effet au 6 juin 2011, sous réserve de son agrément par le Ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.

Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un accord comportant comme conditions suspensives l'agrément ministériel et l'absence d'opposition par les organisations syndicales dans les conditions prévues par la loi.

Article 16 : DURÉE

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 octobre 2011.

Les parties conviennent de se réunir à la fin de la période d'expérimentation afin de réaliser un bilan et d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord dans la perspective de l'élargissement du télétravail à l'ensemble de la CCMSA.

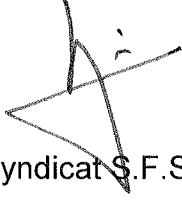
Article 17 : DÉPÔT LÉGAL

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE, des services du Ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes

Bagnolet, le 27 mai 2011.

LA CAISSE CENTRALE DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE :

➤ Le syndicat S.F.S.A./ C.F.D.T :



A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'S.F.S.A.'.

➤ Le syndicat S.N.E.E.M.A - C.F.E/ C.G.C :

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'S.N.E.E.M.A'.

➤ Le syndicat C.G.T. :

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'C.G.T.' with a horizontal line underneath.

➤ Le syndicat SUD MSA Caisse Centrale :

Porter la signature