

Préambule

Vu les articles 17 et 17 bis du Statut du Personnel Administratif des Chambres d'Agriculture,

Les parties signataires souhaitent franchir un palier dans la nécessaire adaptation des modes de travail à l'ère digitale.

Cette approche est confortée par le succès, tout d'abord, de l'expérimentation du télétravail menée dans le réseau des Chambres d'agriculture depuis 2016, ainsi que par le constat d'un recours nécessaire au télétravail comme moyen d'attirer et fidéliser les talents et d'élargir le rayonnement de la marque employeur.

Par conséquent, la volonté des parties signataires est de libérer la capacité des Chambres d'agriculture à mettre en œuvre des modes de travail adaptés à leurs besoins et à ceux de leur salariés, en leur offrant un dispositif de télétravail flexible et agile qui favorise le bien-être au travail, tout en répondant à un double objectif de performance et d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Le présent accord précise, conformément aux dispositions issues de l'article L.1222-9 du Code du travail, les modalités de mise en place et le fonctionnement du télétravail.

Les accords collectifs et avenants aux lettres d'engagement portant sur le même objet déjà en vigueur dans les Chambres d'agriculture doivent être conformes aux présentes dispositions. Si tel n'est pas le cas, leur mise à jour devra intervenir dans un délai de 18 mois.

Article 1 – Introduction d'un article 17 Ter au Statut du personnel administratif des Chambres d'Agriculture

Les parties signataires du présent accord conviennent d'introduire un article 17 ter au Statut du Personnel Administratif des Chambres d'Agriculture intitulé « Télétravail », comme suit :

« Article 17 Ter – Télétravail

Le télétravail est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait normalement été exécuté dans le lieu habituel d'exercice est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

A sein des Chambres d'agriculture, un dispositif de télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord, ou, en cas d'échec de la négociation, dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur. L'accord ou la décision doit intégrer, a minima, l'ensemble des dispositions du présent article, dans le respect des limites édictées. Des modalités supplémentaires d'exercice du télétravail peuvent être négociées au niveau local.

I/ Champs d'application

1) Personnel concerné

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des salariés, de droit public ou de droit privé, exerçant leur activité à temps plein ou à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à l'issue de leur période d'essai.

Par conséquent, les conventions de stage, contrats d'alternance, et les salariés en période d'essai ne sont pas éligibles au dispositif de télétravail.

Toutefois, en accord avec la Direction de la Chambre d'agriculture compétente et sur motif légitime, le responsable hiérarchique du salarié alternant, stagiaire ou en période d'essai peut solliciter, pour lui, une ouverture des droits au télétravail.

2) Activité concernée

Compte tenu des spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert qu'à des activités compatibles avec cette forme d'organisation.

L'analyse de la compatibilité de l'activité avec le télétravail est menée au regard notamment :

- Des contraintes techniques (accès aux outils informatiques, données, documents ou équipements) ;
- Des impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées ;
- De la nécessité d'une présence physique obligatoire dans les locaux ou sur les sites agricoles ;
- De l'organisation du service (nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel, ancienneté de l'équipe...);
- De la faisabilité d'une réalisation des tâches à distance.

Par conséquent, il est demandé à chaque responsable de service de définir, au sein de son équipe, de manière objective, quels sont les activités qui sont compatibles avec le télétravail.

La liste des activités compatibles avec le télétravail est ensuite entérinée par la Direction de la Chambre d'agriculture concernée, et doit être annexée à l'accord collectif ou la décision unilatérale local relative au télétravail.

II/ Conditions d'exercice

1) Lieu de travail

Le télétravail est exercé depuis le lieu de résidence principale ou un autre lieu compatible avec son exercice et ayant fait l'objet d'une déclaration préalable à l'employeur, accompagnée de l'attestation d'assurance multirisque habitation afférente.

Le télétravail peut également s'effectuer dans un tiers-lieu, que ce soient les locaux d'une autre Chambre d'agriculture ou encore depuis un autre lieu à usage professionnel.

Chaque Chambre d'agriculture valide les tiers-lieux susceptibles d'accueillir des personnels en télétravail et s'assure de l'adéquation de ces locaux avec les activités concernées.

Dans tous les cas, le lieu d'exercice doit remplir les conditions suivantes :

- disposer d'une connexion internet suffisante pour ne pas altérer la visioconférence, le transfert et le téléchargement de fichiers volumineux ;
- être soit un lieu privé à usage d'habitation couvert par une assurance multirisque habitation, soit un tiers-lieu ;
- constituer un espace de travail adapté pour travailler et permettant de respecter la confidentialité et la discrétion professionnelle ;
- ne pas constituer de faille dans le dispositif de sécurité des systèmes d'information et la protection des données personnelles.

Pour les besoins impérieux de l'activité ou en cas de dysfonctionnement des équipements informatiques, le lieu d'exercice doit se situer dans un périmètre compatible avec un accès du salarié, dès le début de la journée suivante, sur son site d'affectation habituel.

2) Equipement de travail

a. Matériel informatique

Le salarié en télétravail doit impérativement utiliser le matériel informatique fourni par sa Chambre d'agriculture.

b. Solution d'accès à distance

Le salarié doit disposer d'une connexion internet offrant un débit suffisant pour ne pas altérer la visioconférence, le transfert et le téléchargement de fichiers volumineux.

Dans le cas d'une suspension de cette connexion internet, le télétravail peut être suspendu.

c. Conformité de l'installation à domicile

La mise en œuvre du télétravail implique l'utilisation d'un lieu propice au travail au sein du domicile, comportant une prise de terre et un disjoncteur.

d. Assurance

Le salarié doit fournir à l'employeur une attestation nominative de l'assurance multirisque habitation de chaque lieu de télétravail.

3) Modalités

Il existe, au sein des Chambres d'agriculture, deux modalités de recours au télétravail : le télétravail régulier, et le télétravail exceptionnel.

a. Télétravail régulier

Chaque salarié éligible peut faire une demande d'ouverture des droits au télétravail au sein de sa Chambre d'agriculture.

La demande est ensuite étudiée au regard de la compatibilité de cette forme d'organisation du travail avec l'activité exercée par le salarié. La validation ou le refus de la demande est formulé par écrit dans un délai d'un mois à compter de son dépôt. Le refus fait obligatoirement l'objet d'une réponse motivée.

En cas de modification de ses missions, le salarié doit présenter une nouvelle demande de télétravail.

L'accord donné au salarié l'est pour une durée d'un an, reconductible après bilan. Ce bilan est obligatoirement réalisé entre le salarié et son responsable hiérarchique à l'occasion de son entretien annuel afin d'apprécier l'opportunité de sa reconduction.

L'accord collectif ou la décision unilatérale doit préciser le nombre de jours de télétravail par an, dans le respect des limites suivantes :

- 45 jours minimum, pour un salarié à temps plein.
- 90 jours maximum, pour un salarié à temps plein.

Pour le salarié à temps partiel, ce nombre de jours de télétravail est proratisé selon sa quotité de temps de travail contractuel (arrondi à la demi-journée supérieure).

Ces jours peuvent être fixes (jours fixes dans la semaine) ou flexibles (jours différents d'une semaine sur l'autre) mais toujours déterminés avec le responsable hiérarchique.

Le crédit de journées se décompte par demi-journée.

Le salarié formule sa demande de jours de télétravail à son responsable hiérarchique sur l'outil d'enregistrement des jours de télétravail en respectant un délai de prévenance d'au minimum 24 heures avant la date prévue.

Pour des raisons tenant à l'organisation et/ou la charge de travail du service, le responsable hiérarchique peut refuser ou demander à modifier/reporter la demande.

Les jours non pris sont reportables d'une semaine sur l'autre, dans la limite des 2 jours maximum de télétravail par semaine.

b. Télétravail exceptionnel

Le télétravail exceptionnel est une modalité de travail mise en place pour permettre exceptionnellement l'exécution d'activité pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence.

Le télétravail exceptionnel nécessite que soient réunies au préalable les conditions pour que le salarié soit effectivement en capacité de télétravailler.

En cas de contrainte collective (intempéries notables, épidémie, grève des transports, travaux dans les locaux de l'entreprise...) ou de contrainte individuelle (personne en situation de handicap, femme enceinte, personnel éligible au congé de proche aidant...), l'employeur peut recourir, pour tout ou partie des salariés, à la modalité de télétravail exceptionnel, de manière unilatérale après information, par tout moyen, des instances représentatives du personnel.

S'agissant des cas individuels, une modalité particulière de télétravail peut en effet être préconisée par le médecin du travail, et, dans l'intervalle, par le médecin traitant, pour les salariés dont la santé pourrait être altérée par des déplacements trop fréquents.

La préconisation est étudiée par l'employeur qui adresse sa décision motivée au salarié ainsi qu'au médecin du travail.

S'agissant de pallier à des circonstances particulières, les jours de télétravail réalisés dans ce cadre ne sont pas limités par un plafond de nombre de jours.

III/ Principes fondamentaux

1) Principe de volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Le volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle et un principe de double réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Ce principe implique que le salarié soit obligatoirement informé, dès son embauche, des modalités de mise en œuvre du télétravail dans sa Chambre d'agriculture. Un recueil de ces modalités est également tenu à sa disposition.

Le fait de demander à télétravailler ne peut être ni un motif de sanction, ni pénalisant par rapport au déroulement de carrière, ni de nature à réduire les droits du salarié.

2) Principe de réversibilité

L'accord des parties relatif au télétravail est réversible, tant à l'initiative du responsable que du salarié, sous réserve d'une demande formalisée par écrit et dans un délai de prévenance de 15 jours.

L'autorisation de télétravail est :

- systématiquement revue en cas de modification des missions ;
- suspendue en cas de manquements notables aux modalités du dispositif ;
- suspendue en cas d'incompatibilité avec l'organisation et le bon fonctionnement d'une équipe ou afin de répondre à l'obligation de permanence des services de la Chambre d'agriculture.

Une décision de refus, de retrait d'autorisation ou de changement des conditions du télétravail doit être motivée.

Le salarié peut demander un entretien à son responsable hiérarchique en cas de contestation éventuelle des motivations de la réversibilité décidée par l'employeur. Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de sa Chambre d'agriculture.

3) Principe d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

a. Respect de la charge de travail

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

La charge de travail et l'amplitude horaire demandées au salarié qui télétravaille sont équivalentes à celles des salariés ayant des fonctions analogues mais travaillant dans les locaux habituels de sa Chambre d'agriculture.

Ainsi, le passage en télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée par le salarié.

Le responsable hiérarchique s'assure avec le salarié que la charge du travail demandée au salarié qui télétravaille est compatible avec la durée contractuelle du travail, dans le respect de la vie privée.

b. Droit à la déconnexion

L'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituel de la Chambre d'agriculture concernée.

Il est rappelé que le salarié est en droit de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des acteurs des Chambres d'agriculture.

4) Principe de préservation du collectif de travail

Au vu de l'incidence du télétravail sur le mode de management et sur le fonctionnement interne du service, le responsable hiérarchique a pour mission de veiller à la continuité du service et préserver la cohésion et l'opérationnalité de son équipe en organisant des temps de présence sur site. Il détermine un nombre de jours par mois au cours desquels l'ensemble des membres de son équipe sont obligatoirement sur site pour faire le bilan et trouver des solutions aux éventuelles difficultés organisationnelles, techniques et relationnelles.

Pour ce faire, chaque Chambre d'agriculture accompagne et forme ses responsables hiérarchiques sur, notamment, le management à distance, les outils de télétravail, le numérique et la gestion du temps de travail.

5) Respect des règles de sécurité informatique

Tout salarié en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans les Chambres d'agriculture et à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité prévue à la charte informatique en vigueur.

Etant donné que le salarié en télétravail a l'usage de ces informations, dans son environnement privé qu'il est le seul à maîtriser, il s'attache à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux qu'il accomplira à son domicile.

Article 2 : Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur, pour l'ensemble du personnel de droit public et de droit privé des Chambres d'agriculture, dès leur validation et leur intégration dans le Statut du personnel administratif par la Commission Nationale Paritaire.

Il fera l'objet d'un bilan d'application tous les trois ans, et pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant sur proposition de l'une ou l'autre des parties signataires.

Le représentant des employeurs
M. Christophe HILLAIRET
Président de la CNCP

Les organisations syndicales
Pour la FGA – CFDT
Monsieur Emmanuel DELETOILE

Pour le SYNAPSA – CFE - CGC
Mme Véronique TORT