



Accord local sur la mise en œuvre du télétravail au Centre hospitalier de PAU

Février 2023

Parties signataires

Le Centre hospitalier de Pau représenté par Monsieur Jean-François VINET, en sa qualité de chef d'établissement,

Et

Les représentants du personnel :

L'organisation CFDT,

L'organisation CGT,

Visas :

- Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
 - Décret d'application n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatifs aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.
 - Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.
 - Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, TFPF22073240 publié au JO n°0079 du 3 avril 2022.

Préambule

Le développement actuel du télétravail dans la Fonction publique hospitalière et le développement des outils numériques et de communication, permettent aujourd’hui d’envisager la mise en œuvre du télétravail comme modalité d’exercice de certaines missions au sein de la Fonction publique Hospitalière.

Soucieux de la qualité de vie au travail et dans le cadre des travaux de son comité de pilotage ad hoc, le Centre hospitalier de PAU, a souhaité mener une réflexion partagée avec les représentants du personnel sur une organisation du télétravail au sein de l'établissement.

Le présent accord local s'inscrit également dans le cadre des accords SEGUR qui prévoient l'ouverture de négociations, notamment dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.

Concernant le télétravail, le Centre hospitalier de PAU a donc ouvert des négociations en décembre 2021. La méthodologie retenue pour aboutir à cet accord a été définie conjointement entre les parties. Les échanges ont eu lieu sous formes de réunions d'un groupe appelé télétravail. Les échanges ont donné lieu à compte-rendu et ont permis d'aboutir à la formalisation de documents concertés.

Les deux organisations syndicales représentatives ont répondu favorablement à cette démarche et ont missionné des représentants qui ont participé aux travaux du groupe.

La première rencontre a eu lieu le 7 décembre 2021 a permis de définir le cadre des négociations avec les représentants du personnel sur le thème du télétravail et de préciser les objectifs opérationnels, de préciser les enjeux et les contours et d'arrêter la méthodologie.

La deuxième rencontre du 18 janvier 2022, a permis aux parties de formaliser la procédure d'organisations du télétravail hors crise au Centre hospitalier de PAU.

La troisième rencontre du 12 avril 2022, a permis l'adoption d'une Charte d'engagements réciproques du télétravailleur et de son encadrant, de valider les supports d'information et d'auto-évaluation des candidats au télétravail.

Aux termes de cette démarche, les parties au présent accord entendent formaliser leur engagement dans les domaines suivants :

Article 1 : Engagement relatif à la mise en œuvre effective du télétravail :

Le Centre hospitalier de PAU s'engage à mettre en œuvre de manière effective le télétravail selon l'organisation définie aux termes des négociations, à compter du 1^{er} mars 2023.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à traiter de manière équitable les demandes des télétravailleurs et à favoriser un accès au plus grand nombre.

Le Centre hospitalier s'engage à respecter les termes de l'organisation définie et formalisée dans la procédure interne relative au télétravail.

Article 2 : Engagements relatifs au moyens mis à disposition des télétravailleurs :

La Direction s'engage à mettre à disposition des télétravailleurs, les moyens matériels leur permettant d'exercer de manière adaptée leurs missions sous la forme de télétravail.

Constatant que le télétravail modifie également l'exercice de la fonction managériale, le Centre hospitalier de PAU s'engage à assurer aux encadrants des télétravailleurs, l'accompagnement nécessaire par des actions de formation, sensibilisation ou des espaces de dialogue.

Article 3 : Engagement relatif à l'évaluation et au réajustement de l'organisation du télétravail :

Les parties signataires s'engagent à évaluer annuellement et de manière concertée, l'organisation du télétravail et à opérer les réajustements éventuellement nécessaires.

Article 4 : Engagements relatifs à la prévention des risques pour la santé et la protection des agents télétravailleurs :

Les signataires du présent accord reconnaissent qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations des agents qui souhaitent exercer une partie de leur fonction en télétravail. Néanmoins, les parties signataires s'accordent à souligner qu'il est primordial de veiller au respect du principe de volontariat, cette modalité d'exercice ne pouvant être imposée aux professionnels.

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect du temps et de la charge de travail ainsi qu'à l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les signataires s'engagent à veiller au respect de la prise en compte effective des accidents de service et de travail dans les mêmes conditions que les accidents survenus sur le lieu habituel de travail, sous réserve qu'ils aient lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées et des missions confiées.

Article 6 : Champ d'application et durée de l'accord :

Le présent accord concerne les personnels non médicaux.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique à compter du 1^{er} mars 2023.

Article 7 : Modalités de publicité et de révision de l'accord :

Le présent accord est accessible sur l'intranet de l'établissement, partie Direction des Ressources Humaines. Une note d'information sera communiquée aux professionnels.

L'accord peut être révisé dans les conditions prévues par l'article 8 du décret n°2021-904, à l'initiative soit de l'autorité administrative, soit des organisations syndicales élues.

Article 8 : Modalités de suspension de l'accord :

L'accord peut être suspendu dans les conditions suivantes :

- en cas de situation exceptionnelle,
- à l'initiative de l'autorité signataire de l'accord.

Cette suspension se fait après un préavis de quinze jours et pour une durée maximum de trois mois.

Article 9 : Modalités de suivi de l'accord :

D'un commun accord entre les parties, il est décidé de ne pas instaurer de comité de suivi spécifique. Le suivi de cet accord est assuré par le CHSCT puis Comité Social d'Etablissement.

Signatures :

Pau, le 23 février 2023

L'établissement représenté pour le Directeur et par délégation, la Directrice des Ressources Humaines,
Madame Sylvie LARIVEN


Pour le Directeur et par délégation
La Directrice des Ressources Humaines
Sylvie LARIVEN

Les représentants du personnel :

Pour la CFDT, *LAV & F. Danièle*
Zouï

BZ *Peray* *PPYD*

Pour la CGT, *LE PAUURE Catherine*
TAVARES Nancy

Jay

BARADAT
Sandrine

D. Sardou

