



LA CHARTE TÉLÉTRAVAIL DE LA SAUVEGARDE ISÈRE



TABLE DES MATIÈRES



01

PRÉAMBULE

Le projet télétravail est un projet de changement organisationnel et constitue une opportunité d'améliorer la qualité de vie au travail

02

LES RAISONS D'ÊTRE DU TELETRAVAIL

Le déploiement du dispositif télétravail nécessite de poser un cadre à la fois juridique, organisationnel et humain ; mais également de réaffirmer des valeurs associatives fortes.

03

LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT, D'ANIMATION ET DE SUIVI

Le dispositif télétravail répond à des principes organisationnels inscrits dans l'Accord d'entreprise signé le 08 juin 2021 lors de l'Assemblée Générale et rappelé dans la présente Charte.

PRÉAMBULE

Le contexte lié à l'épidémie COVID-19 a engendré des **transformations** profondes dans les modes d'organisation et de collaboration au travail. Le télétravail ainsi déployé est un télétravail en temps de crise. Pour faire face à cette crise sanitaire sans précédent, les organismes gestionnaires et employeurs ont dû agir dans l'urgence, afin de **garantir la santé** et la sécurité de tous, tout en maintenant leurs activités.

La Sauvegarde Isère a souhaité utiliser cette **expérience** de travail "**hors les murs**" afin d'ouvrir cette possibilité de façon **pérenne** aux salariés qui le souhaitent et qui sont **volontaires**. Ce projet de télétravail est un projet de **changement organisationnel**. En ce sens, il constitue une opportunité pour prendre en compte de manière conjointe les enjeux de **qualité de vie au travail**, d'**égalité professionnelle** et de performance de l'entreprise pour façonner de nouveaux compromis.

Ce projet nécessite de revisiter de nombreux paramètres de la **relation de travail** ordinaire : espaces, mesures du temps et de la charge de travail, modes d'action de la direction sur les collectifs de travail.

Ce projet offre ainsi au **dialogue** professionnel et social l'occasion de construire de nouveaux cadres de travail, de négocier de nouvelles règles et de nouveaux usages au travail dans le cadre d'un Accord d'entreprise.

La présente Charte a vocation à affirmer des **valeurs**, des **principes**, et à donner les clefs pour une **mise en oeuvre réussie** du télétravail à la Sauvegarde Isère. Les dispositions de cette Charte ne sauraient être contraires à celle de l'Accord d'entreprise.

DIRECTEUR GÉNÉRAL
CLAUDE DELY



LES RAISONS D'ÊTRE DU TÉLÉTRAVAIL

CADRE JURIDIQUE

Cette charte fixe ainsi les conditions d'exécution du télétravail à la Sauvegarde Isère. Le contenu de cette charte s'inscrit dans le cadre juridique suivant :

- Des dispositions de l'**accord national interprofessionnel** (ANI) du 19 juillet 2005 relatif au télétravail
- De l'**ANI du 26 novembre 2020** pour une mise en œuvre réussie du télétravail
- De la **Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012** qui introduit le télétravail dans le Code du travail
- De l'**ordonnance Macron n° 2017-1387** du 22 septembre 2017

Le salarié télétravailleur bénéficie des **mêmes droits et avantages légaux et conventionnels** que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'association.

L'employeur doit garantir le **respect de la vie privée** du salarié en télétravail. Ainsi, les règles et les processus applicables en matière de **rémunération**, de **gestion de carrière**, d'**accès à la formation professionnelle**, à l'information et aux événements organisés par l'association, demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable. Les salariés télétravailleurs conservent les **mêmes droits collectifs** que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux communications syndicales et d'accès aux activités sociales.



Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication

La **charge de travail et les résultats exigés** doivent également être équivalents par rapport à une situation comparable dans les locaux de l'employeur. L'employeur est tenu d'informer le télétravailleur de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de communication et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions. Par ailleurs, la direction devra s'assurer régulièrement, et en particulier dans le cadre d'un entretien annuel, que le salarié télétravailleur bénéficie de l'**accompagnement** nécessaire à la tenue de son poste et à son **développement professionnel**.

LES RAISONS D'ÊTRE DU TÉLÉTRAVAIL

LE TÉLÉTRAVAIL EN TEMPS DE CRISE ET/OU OCCASIONNEL

Une pandémie mondiale, telle que celle que nous avons vécue avec le COVID-19 a permis aux employeurs de recourir, quand le métier le permet, au télétravail imposé, massif et d'urgence, eu égard à l'article L. 1222-11 du Code du travail, qui le permet. Le télétravail occasionnel, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure a vocation à répondre à des **situations inhabituelles** et **imprévisibles** ou à des situations d'urgence.

LE TÉLÉTRAVAIL HABITUEL

La Sauvegarde Isère considère le télétravail comme un **nouveau mode d'organisation** en soutien à la **stratégie associative**, et comme ressource pour **l'amélioration des conditions de travail**. La relation employeur-salarié, se poursuit même à distance, ainsi que les obligations qui en découlent. Le télétravail doit se distinguer du **travail nomade**, qui concerne certains salariés et nécessite des déplacements nombreux et fréquents.



L'ouverture vers un dispositif télétravail durable à la **Sauvegarde Isère** est apparue pertinente ; sous-tendue par une organisation du travail encadrée, à caractère **VOLONTAIRE, BILATÉRAL, RÉVERSIBLE** et **RESPECTUEUSE** des **DROITS** et **OBLIGATIONS** de l'employeur et du salarié.

LES RAISONS D'ÊTRE DU TÉLÉTRAVAIL

CADRE ORGANISATIONNEL ET HUMAIN

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La **qualité de vie au travail** peut se voir améliorer par le télétravail, si elle est pensée comme un véritable **mécanisme RH** qui conçoit des environnements de travail

adaptés à tous les niveaux pour tous les salariés. Le télétravail, lorsqu'il est préparé, réfléchi et organisé collectivement, apparaît comme une **solution** permettant de réinventer des **processus** et de les adapter aux contraintes et besoins des salariés et de l'organisation.

PERMETTRE L'EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE

Le télétravail permet une **efficacité professionnelle** accrue, en ce qu'il institue des **conditions de travail favorables**, afin d'atteindre les **objectifs** fixés. Au sein d'un environnement de travail **adapté**, sans perturbation, la réalisation de certaines activités requérant de la **concentration** (comme la rédaction d'un écrit professionnel ou d'un bilan) sera facilitée en télétravail. Il est important de fournir aux salariés des **outils** et des **solutions** pour améliorer leur efficacité au travail, notamment en télétravail.

Il est important que le télétravail n'entache pas, ni ne fasse obstacle à la dynamique collective d'équipe

Le télétravail fait naître une forme de travail réalisée par des **personnes séparées** (du moins dans l'espace). Cette séparation peut être source de **difficulté** ; et entacher les **dynamiques collectives** de travail. Il apparaît nécessaire de **maintenir un collectif de travail** et le sentiment d'y **appartenir**, afin de prévenir les **risques d'isolement** et d'**épuisement professionnel**. Le télétravail doit ainsi être intégré dans le fonctionnement des équipes en préservant des temps collectifs de **partage**, de **rencontres** mutuelles, qui permettent au sentiment d'appartenance et à la dynamique d'équipe de se **construire** et de **s'épanouir**.

LES RAISONS D'ÊTRE DU TÉLÉTRAVAIL

LES VALEURS

La Sauvegarde Isère en tant qu'employeur sera vigilant quant aux risques engendrés par le télétravail

L'isolement au travail peut s'accompagner d'un isolement psychique à cause des effets de la solitude, qui sera plus ou moins bien vécue par les salariés suivant leur psychisme d'une part et leurs conditions de travail et de vie d'autre part. Il convient de faire attention au risque de **conflits**/différends ainsi qu'aux relations interpersonnelles et à la communication au sein du service / entre services. De manière générale, la Sauvegarde Isère en tant qu'employeur sera **vigilant** quant aux **risques professionnels** engendrés par le télétravail. À titre d'exemple, la perte de repères, liées à d'importants **changements organisationnels** ou professionnels peut déstabiliser les salariés et conduire entre autres à une **perte de sens** au travail.

AUTONOMIE ET RELATION DE CONFIANCE

Le télétravail bouscule les repères du management classique. Il remet en question la relation hiérarchique basée sur la supervision directe et les principes de visibilité et de présence des travailleurs. Le télétravail repose de façon indéniable sur une **relation de confiance**. Toutefois, la confiance n'exclut pas le contrôle. Se pose donc la question de modalités de contrôle adaptées au télétravail. L'association prend le parti de ne pas contrôler le temps à distance à l'aide de dispositifs de type badgeuse, ni ne souhaite que la relation entre les équipes de direction et les salariés évolue vers un strict contrôle des tâches. En revanche, il apparaît nécessaire que le responsable hiérarchique **fixe des objectifs** d'un commun accord avec le salarié et de ce fait, que le responsable hiérarchique mesure l'atteinte de ces objectifs (soit les résultats) puis en fasse **retour** au salarié dans une logique d'amélioration continue. Le responsable hiérarchique a un rôle important de communication et de cohésion d'équipe ; il doit **soutenir les coopérations** au sein de l'équipe et plus largement au sein du service.

FLEXIBILITÉ ET POINTS DE REPÈRES

La flexibilité au travail est une forme d'**agilité** qui implique une remise en cause de l'organisation du travail de la part de l'association et des salariés. Elle permet de s'adapter aux **évolutions** et aux **contraintes** de l'activité. De toutes les formes de flexibilité, le télétravail est avant tout une flexibilité spatiale. Celle-ci doit être soutenue par des **points de repères** collectifs et individuels, au niveau des dynamiques d'**équipe**, de la tenue du **poste** et des **missions** confiées.

LES RAISONS D'ÊTRE DU TÉLÉTRAVAIL

LES VALEURS

ÉQUILIBRES FINANCIERS ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

La question de la préservation des équilibres financiers signifie que la mise en place du télétravail ne doit pas aboutir à un **accroissement du coût** du travail. Inversement, cette recherche d'équilibre ne doit pas être motivée par la volonté de réaliser des économies nettes. Le télétravail doit donc être mis en place à coûts constants. Le télétravail est envisagé également au niveau associatif sous l'angle de l'optimisation du **plan de transport** associatif. Outre les gains financiers au bénéfice des salariés, cette nouvelle organisation du travail doit permettre la **réduction des gaz à effets de serre**. L'association se réserve la possibilité de réaliser un bilan carbone à l'issue d'une durée de 2 à 3 années de télétravail en vue de mesurer l'impact environnemental de celui-ci.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Le numérique est devenu incontournable dans la vie quotidienne et le cercle professionnel. Dans l'optique de s'adapter à cette réalité, la loi Travail a créé une nouvelle obligation qui impose aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé des salariés. Dans ce cadre, le télétravail peut bouleverser des repères, les **frontières entre temps professionnels et personnels** sont floues et le temps de travail peut être discontinu. Il est nécessaire de **réguler l'usage des outils numériques** et de prévenir les risques de l'hyper-connectivité en s'appuyant sur les modalités du droit à la déconnexion. Le salarié aura un **droit à la déconnexion** qu'il pourra exercer en dehors de la plage horaire sur laquelle il devra être joignable. À cet effet, les plages horaires d'accessibilité durant lesquelles il est joignable par mail et/ou téléphone sont définies en concertation avec la direction, sauf situation particulière de travail de fond qui demande concentration et limitation des interruptions. En outre, la **déconnexion est aussi un devoir** : le salarié ne doit pas tenter de joindre ses collègues et/ou supérieurs hiérarchiques en dehors des horaires habituelles du service, sauf urgence requérant la sollicitation de l'astreinte



LES MODALITÉS D'ORGANISATION



LE PRINCIPE DU DOUBLE VOLONTARIAT

La mise en place du télétravail est basée sur le principe du **double volontariat** : le télétravail revêt toujours un caractère volontaire pour le **salarié**. Elle nécessite, en outre, l'**accord de la direction**, après avoir apprécié les conditions d'éligibilité.



LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

- Salariés **cadres** et **non-cadres**
- En **Contrat à Durée Indéterminée** ou **Déterminée** (CDI et CDD)
- Condition d'**ancienneté** de **3 mois** au sein de l'Association



- Occupant un poste pouvant être exercé de façon partielle et régulière **à distance**
- L'exécution d'une partie des missions/activités en télétravail est compatible avec le bon **fonctionnement du service** et de l'équipe
- Répondant aux **exigences techniques minimales** requises à son **domicile** (notamment disposer d'un espace de travail dédié, d'une connexion internet)

Le passage au télétravail n'aura **aucune incidence sur la durée de travail du salarié**, en particulier sur le nombre d'heures et / ou de jours travaillés qui continueront de s'inscrire dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur au sein de l'association.

LES MODALITÉS D'ORGANISATION

Ces principes d'organisation seront définis d'un commun accord direction/salarié et formalisés dans un avenant au contrat de travail

PÉRIODICITÉ

Deux modalités principales sont proposés aux salariés volontaires :

- **Télétravail régulier**

En accord avec le supérieur hiérarchique, le salarié bénéficiera d'un **volume de jours HEBDOMADAIRE** en fonction de son temps de travail (100%, 60%, etc).

- **Télétravail occasionnel**

Sous réserve d'accord de leur hiérarchie, de façon occasionnelle, les salariés pourront bénéficier d'un **volume ANNUEL de 10 jours télétravaillables**.

BARÈME INSCRIT DANS L'ACCORD

Temps de travail Sur 5 jours	Nombre de jours travaillés	Quotité maxi de jours télétravail possible /semaine	Temps de travail sur 4,5 jours	Nombre de jours travaillés	Quotité maxi de jours télétravail possible /semaine
$80\% \leq t < 100\%$	4,5 à 5	2	$80\% \leq t < 100\%$	4,5	2
$70\% \leq t < 80\%$	3,5 à 4	1	$70\% \leq t < 80\%$	3 à 3,5	0,5
$60\% \leq t < 70\%$	3 à 3,5	0,5	$60\% \leq t < 70\%$	2,5 à 3	0,5
$50\% \leq t < 60\%$	2,5 à 3	0,5	$50\% \leq t < 60\%$	2 à 2,5	0,5
$t < 50\%$	En dessous de 2,5	0	$t < 50\%$	En dessous de 2	0

LES MODALITÉS D'ANIMATION ET DE SUIVI

Une **période d'adaptation de 3 mois** permettra à chacun de s'assurer que ce mode d'organisation est **compatible** avec les intérêts de deux parties.

Afin de s'assurer que le télétravail répond aux attentes et contraintes de chacun, le salarié ou le responsable hiérarchique **pourront librement mettre fin à la situation de télétravail**, tout au long de l'année (en respectant un délai de prévenance).

MODALITÉS DE SUIVI

*Au niveau individuel, l'**entretien professionnel** avec le salarié portera notamment sur les conditions de télétravail.*

*Au niveau associatif, la **Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail** (CSSCT) constituée au niveau de l'association aura pour mission de s'assurer de la bonne application de l'Accord d'entreprise et de la Charte Télétravail.*

LES BONNES PRATIQUES ET OUTILS

Le service RH de la Sauvegarde Isère vous accompagne pour mettre en oeuvre le télétravail de façon réussie

DES BONNES PRATIQUES EN IMAGE...

Un recueil des **bonnes pratiques** à destination ...

- Des **salariés** qui souhaitent être en télétravail
- Des **équipes de direction** qui souhaitent déployer cette nouvelle modalité d'organisation du travail en équipe

Il est annexé à la présente Charte, et **enrichi** par chacun de vous.



... ET DES OUTILS CONCRETS POUR LE TERRAIN

FORMULAIRE DE DEMANDE TÉLÉTRAVAIL



PROCÉDURE DE DÉCONNEXION



FORMATIONS DES ÉQUIPES DE DIRECTION



FOIRE AUX QUESTIONS



ATTESTATION DE CONFORMITÉ DU DOMICILE



ACCOMPAGNEMENT AU DÉPLOIEMENT PAR PÔLES

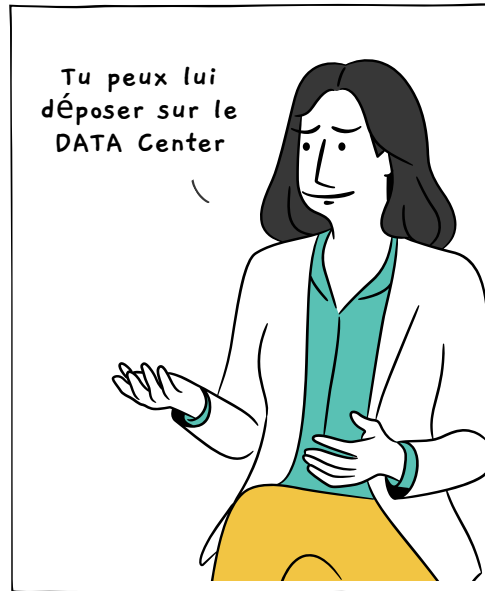


LE TÉLÉTRAVAIL, UN SUJET CONNEXE

L'organisation du télétravail à la Sauvegarde Isère est en lien à plusieurs autres **domaines** de façon **transverse**, tels que :

- La **CHARTRE INFORMATIQUE**
- Le **RÈGLEMENT INTÉRIEUR**
- Le **Logiciel** de Gestion des Temps et des Activités et le **SYSTÈME D'INFORMATION RH**

ÊTRE EN TELETRAVAIL, C'EST POSSIBLE !



UNE MISE EN PLACE SIMPLE, SOUPLE ET SEREINE



LORSQUE JE SUIS EN TELETRAVAIL...

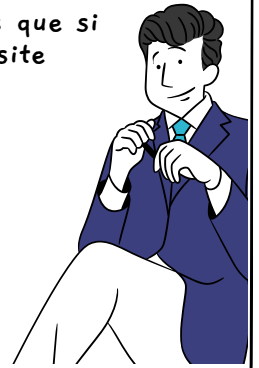
Je communique les heures où je suis joignable à mes collègues



Je m'installe un bureau là où je télétravaille avec mon matériel

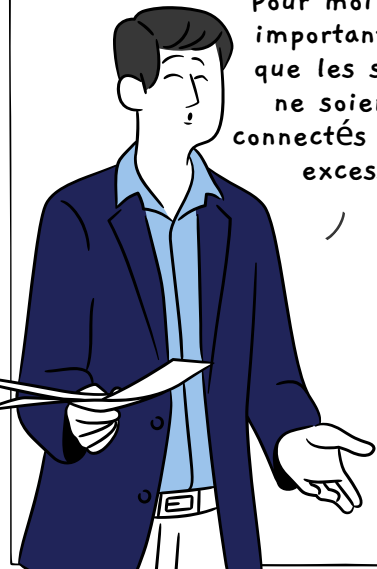


Je respecte les mêmes horaires que si j'étais sur site



LORSQUE J'ORGANISE LE TELERAVAIL AU SEIN DE MON EQUIPE...

Pour moi le plus important, c'est que les salariés ne soient pas connectés de façon excessive



Tu as raison, et ça vaut aussi pour le téléphone professionnel ! Moi, je le coupe en dehors de mes heures de travail

Et je dirais aux professionnels de faire de même



Il faut aussi donner des objectifs, qui soient atteignables mais pas insurmontables !



Je vérifierais régulièrement que cette organisation convient au professionnel, et est compatible avec les nécessités de service



Je fais attention à ce que les personnes en présentiel soit en nombre suffisant, et que le roulement entre télétravail et présentiel soit fluide ! Le logiciel **Kelio** peut m'y aider



Je ferais en sorte que chacun s'implique, pour donner du sens à l'organisation. Il faut surtout faire confiance, et tout ira bien !

