

LETTRE-RÉSEAU

LR-DDO-174/2013

Document consultable dans Médi@m

Date :

31/10/2013

Domaine(s) :

gestion des ressources humaines

Nouveau	<input checked="" type="checkbox"/>
Modificatif	<input type="checkbox"/>
Complémentaire	<input type="checkbox"/>
Suivi	<input type="checkbox"/>
Provisoire	<input type="checkbox"/>

Objet :

Cadrage national de télétravail

Liens :

Plan de classement :

P11-01

Emetteur(s) :

DDO/DRHR

Pièces jointes : 6

à Mesdames et Messieurs les

<input checked="" type="checkbox"/> Directeurs	<input checked="" type="checkbox"/> CPAM <input type="checkbox"/> CARSAT <input type="checkbox"/> UGECAM <input checked="" type="checkbox"/> CGSS <input checked="" type="checkbox"/> CTI
<input checked="" type="checkbox"/> Agents Comptables	
<input checked="" type="checkbox"/> Médecins Conseils	<input checked="" type="checkbox"/> Régionaux <input type="checkbox"/> Chef de service

Pour mise en oeuvre immédiate

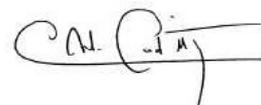
Résumé :

Dans le prolongement du séminaire réseau du 6 septembre 2013, cette lettre-réseau a pour objet de présenter le cadrage national retenu pour la mise en œuvre du télétravail dans les organismes de l'Assurance Maladie qui souhaitent l'implanter. Elle est assortie de modèles et d'outils à utiliser de façon impérative. Cette lettre réseau concerne également la CRAMIF.

Mots clés :

Télétravail ; Cadrage National

**Le Directeur Délégué
aux Opérations**



Olivier de Cadeville

LETTRE-RESEAU : LR/DDO/174/2013

Date : 31/10/2013

Objet : Cadrage national de télétravail

Affaire suivie par : DRHR
teletravail@cnamts.fr

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui peut apporter des réponses aux enjeux suivants :

- La santé au travail avec la prévention des risques psycho-sociaux et en particulier, du risque d'exposition au stress et à la fatigue induits par les transports,
- L'accompagnement des réorganisations internes,
- Le développement durable et en particulier, la réduction des émissions de gaz à effet de serre liées au temps de trajet et la prévention du risque routier.

C'est au regard de ces enjeux que l'Assurance Maladie a inscrit l'expérimentation du télétravail dans la COG 2010/2013.

1 - L'Assurance Maladie a élaboré un cadre national du télétravail qui s'impose à tous les organismes mettant en œuvre cette forme d'organisation du travail

Les organismes membres du Programme 6 (rénovation du poste de travail de l'agent), les Directions des Ressources Humaines du Réseau et de l'établissement public, des organismes expérimentateurs (la CPAM du Haut-Rhin, La CPAM des Hauts de Seine, la CPAM de Paris et la CRAMIF) ont réalisé un benchmark des meilleures pratiques internes et externes.

Ce travail a permis de dégager le **modèle de télétravail** qui pourra être mis en œuvre dans les organismes, sous une forme expérimentale dans un premier temps.

Le cadre national peut s'appliquer aux CPAM, aux DRSM, aux CTI et à la CRAMIF. Concernant les UGECAM, le télétravail est à l'étude pour les sièges.

Parmi les différentes formes de télétravail existantes, l'Assurance Maladie préconise **le télétravail à domicile pendulaire**, qui est la forme de télétravail la plus adaptée à des entreprises désireuses de proposer à leurs salariés de travailler à distance en conservant le lien social avec l'entreprise. Il s'agit d'une alternance entre jours travaillés à domicile et jours travaillés dans les locaux habituels de l'entreprise.

L'ensemble des volets organisationnels, techniques et ressources humaines du télétravail à domicile pendulaire ont été analysés de manière à répondre à toutes les questions qui se posent aux organismes : public visé, éligibilité, contractualisation, matériels, accompagnement, ...

2 – Les livrables

Les organismes qui souhaitent mettre en place ce type d'organisation sont invités à le faire dans le respect du cadre national. Ils trouveront avec cette lettre réseau :

- Une note de cadrage détaillant dans ses 4 annexes les principes à mettre en œuvre ainsi que les outils et modèles à utiliser impérativement :
 - o Modèles d'accord/charte du télétravail et d'avenant au contrat de travail, tableau d'indicateurs de suivi et fiche de suivi de projet ;
- Ultérieurement, sera mis en ligne sur Mediam un guide du télétravail destiné au chef de projet désigné par le Directeur de l'organisme, ainsi que ses annexes opérationnelles :
 - o Modèles et outils de la gestion du projet, plan de formation, plan de communication, guide du télétravailleur, guide du manager de télétravailleurs, dossier de candidature au télétravail, fiches de bonnes pratiques.

Ces documents seront disponibles dans Mediam dans une rubrique dédiée du domaine Ressources humaines. L'identifiant et le mot de passe ont été adressés aux Directeurs à l'issue du séminaire du 7 septembre 2013, et ces derniers pourront les communiquer à leurs chefs de projet.

Dans tous les cas, la mise en œuvre du télétravail dans un organisme :

1. **ne saurait dépasser 10% de ses effectifs globaux ;**
2. **doit préserver un minimum de deux jours hebdomadaires de travail sur le site habituel de l'organisme ;**
3. **n'est pas applicable aux titulaires de fonctions managériales, ni aux praticiens conseils, ni aux agents de direction.**

3 – Accompagnement de la mise en place du télétravail

Le lancement d'un projet télétravail suscite une réflexion sur l'organisation interne, les pratiques managériales et la gestion des espaces immobiliers. Une cellule de suivi doit être mise en place dans l'organisme pour évaluer les résultats et les incidences du télétravail. Le télétravail est un investissement pour l'organisme ; il a un coût, il est très important qu'il contribue à une bonne productivité des activités concernées.

Une cellule d'accompagnement, regroupant au sein de la Direction Déléguée aux Opérations des experts du programme 6, de la DRHR et Département des Opérations Immobilières, est créée. Elle a vocation :

- à assurer le suivi de tous les projets télétravail du réseau, pour partager un bilan en fin d'année 2014 et ajuster le cadre national en conséquence. La remontée des indicateurs fournis en annexe de la note de cadrage sera semestrielle.
- à faire le lien avec les projets immobiliers des organismes pour prendre en compte les évolutions de l'implantation et de l'agencement des espaces de travail,
- et à étudier l'impact économique de cette nouvelle organisation,

Le projet sera suivi par le niveau national via la « fiche de suivi de projet » présentée en annexe. Cette dernière sera retournée une première fois en amont du lancement de l'expérimentation afin d'informer la Cnamts du contexte et du dimensionnement prévu. La fiche sera actualisée semestriellement. Ces documents seront à envoyer à l'adresse teletravail@cnamts.fr

La cellule d'accompagnement national du télétravail peut également être contactée sur la boîte teletravail@cnamts.fr. Les organismes qui en expriment le souhait pourront se faire aider pour réaliser l'étude organisationnelle préalable à la mise en œuvre du dispositif.

L'année 2014 permettra de tirer le bilan de cette période d'expérimentations locales et de l'évaluer.