Nice, le 25 Novembre 2022

ACCORD LOCAL TELETRAVAIL

Entre

La Direction Générale du Centre Hospitalier Universitaire de Nice

Et

La délégation CHU de Nice de la Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT
La délégation CHU de Nice de la Confédération Générale du Travail – CGT
La délégation CHU de Nice de Force Ouvrière – FO

Vu la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires et plus particulièrement son article 8 ter
Vu le 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
Vu l'arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
Vu l'accord national du 13 juillet 2020 dits accords du Ségur de la Santé
Vu l'accord national du 13 juillet 2021 dit accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Préambule

Le télétravail s'est développé dans la fonction publique particulièrement au cours des cinq dernières années, concomitamment au développement des outils numériques et de communication, de leurs impacts sur l'organisation concrète du travail et des services, et dans le cadre du décret 2016-151 du 11 février 2016, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

L'année 2020 marquée par la crise sanitaire est venue bouleverser ce cadre en imposant pour les agents dont les activités le rendaient possible, la mise en œuvre, de façon généralisée, du télétravail et d'autres formes de travail à distance. Cette situation a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles.

Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de cette modalité de travail, parmi d'autres, et d'interroger l'organisation du travail dans la fonction publique, au

regard notamment de la continuité de service, des conditions d'exercice des missions des agents de la fonction publique, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, des organisations de service, du lien entre l'agent en télétravail et son collectif de travail, de son temps de travail et de la qualité du service rendu à l'usager.

C'est dans ce contexte et en déclinaison de l'accord national relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 que s'inscrit cet accord local.

Le présent accord a ainsi pour objet de définir et préciser les modalités de télétravail au CHU de Nice et de confirmer l'ambition commune des signataires d'envisager la pratique du télétravail comme une mode d'organisation du travail au bénéfice des professionnels du CHU de Nice, sans déroger en aucune façon aux règles de droits et obligations du travail. Il vise également à réaffirmer que le CHU de Nice promeut le télétravail dans les modalités de travail existantes au sein de l'établissement au regard des missions définies comme télétravaillables.

Article 1. La définition du télétravail au CHU de Nice

Le télétravail est un mode d'organisation dans lequel le salarié accomplit son travail hors des locaux de son employeur de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Internet notamment) pour des fonctions qui auraient pu être exercées dans ces mêmes locaux. Cette forme d'organisation du travail est encadrée par les articles L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11 du Code du travail.
Il est défini par les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 11 février 2016.

Il repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance :

- l'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
- sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
- en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
-

A contrario, ne peut être assimilé à du télétravail :

- L'astreinte : les astreintes sont régies par un fonctionnement et des règles qui diffèrent de celles du télétravail. Un agent d'astreinte ne peut en conséquence pas être en télétravail sur un temps astreinte. Toutefois, afin de faciliter ces astreintes, le CHU entretien un stock de PC portable pour ces missions. Ces PC permettent une connexion à distance vers un PC fixe du CHU de Nice, ils diffèrent des PC mobilité.

- Le travail nomade ou poste en mobilité : le travail nomade implique de fréquents déplacements inhérents au poste. Ces déplacements peuvent être intra-site du CHU ou pour des missions externes. Ces postes bénéficient de PC mobilité possédant une connexion directe aux serveurs du CHU sans passer par une connexion via un PC fixe. Techniquement il est possible d'effectuer du télétravail avec un PC mobilité, néanmoins tout agent possédant une fonction de mobilité doit faire valoir son télétravail (à partir de son domicile) en passant par un dossier de régularisation pour pouvoir faire valoir son statut de télétravailleur et prétendre à l'indemnisation liée au télétravail.

DL

Le télétravail repose sur des principes rappelés ci-après :

- Le volontariat
- L'alternance entre travail sur site et télétravail
- L'usage des outils numériques
- La réversibilité du télétravail

Article 2. Le sens et la place du télétravail au CHU de Nice

Les signataires de l'accord reconnaissent le télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions des professionnels du CHU de Nice.

Il convient d'approfondir l'analyse des impacts du télétravail, d'en identifier les conditions et d'en maîtriser les risques pour qu'il trouve sa place au bénéfice des agents, du collectif de travail et du service public.

Article 3. L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux

Article 3.1 – L'accès au télétravail

Les définitions relatives à ce qu'est le télétravail et ce que n'est pas le télétravail ont été posées pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles selon les critères définis précédemment.

L'éligibilité des activités au télétravail a fait l'objet d'un dialogue social de proximité.

Les modalités organisationnelles fixées sont les suivantes :

- Les nombres de jours accordés peuvent aller jusqu'à 3 jours par semaine
- Les jours peuvent être fixes (sur des jours/dates arrêtés) ou flottants (non arrêtés & à répartir selon la modalité organisationnelle)
- La modalité organisationnelle retenue n'inclut pas de caractère cumulatif des jours en cas d'impossibilité de les prendre

La rétractabilité est décrite dans la charte télétravail du CHU de Nice et également abordée ici au point 1 dans le cadre de la notion de réversibilité.

Conformément à l'article 8 du décret 2016-151, l'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail si celui-ci est différent du domicile de l'agent ;
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- La date souhaitée de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail ;

Lors de la notification de l'autorisation d'exercice, la Direction en charge remet à l'agent concerné :

- Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :
  - La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
  - La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;
- Un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Ces dispositions issues dudit décret s'appliquent aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 3.2 – Le matériel mis à disposition

Le matériel nécessaire et suffisant à la réalisation des missions télétravaillées est mis à disposition des agents autorisés en télétravail, par le CHU, suite à l'analyse de leurs besoins recensés dans le dossier de demande.

Article 3.3 – Le développement des espaces partagés (tiers-lieux)

Le présent Accord distingue 2 notions :

- Les lieux à usage privé : l'agent peut être amené à demander une autorisation de télétravail depuis un lieu à usage privé, autre que son domicile.
- Les tiers-lieux : La notion de tiers lieu englobe tous les espaces partagés de télétravail, notamment publics, qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à sa demande à télétravailler. Ces tiers lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.

Dans tous les cas, la demande d'autorisation de télétravail depuis un lieu à usage privé et/ou un tiers-lieu devra être spécifiée dans le dossier de demande de télétravail de l'agent. Pour les lieux à usage privé, ils devront être référencés au travers d'une adresse afin d'être référencés comme lieu de travail de l'agent.

Article 4 – Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Article 4.1 – Télétravail et démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail.

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail est une démarche continue qui, dans un objectif de renforcement de l'efficacité de l'organisation et des conditions de travail s'appuie sur le dialogue professionnel, le dialogue social et la participation des agents. A ce titre le dispositif de télétravail est proposé dans le cadre de cette démarche.

Article 4.2 – La prévention des risques pour la santé et la protection des agents

Le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle. Le télétravail peut également être source de motivation, d'implication et de satisfaction.

Toutefois si les agents exerçant en télétravail sont exposés à des risques professionnels au même titre que leurs collègues présents dans les services, ils sont aussi exposés à des risques spécifiques.

Les signataires s'accordent sur la nécessaire prise en compte de ces éléments dans l'organisation des modalités et du collectif de travail et s'engagent à mettre en place des mesures de prévention.

Les signataires rappellent que le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les professionnels du CHU de Nice. Quelle que soit l'organisation de travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. A ce titre il évalue les risques professionnels de l'ensemble des services dont il a la charge et intègre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme dans le plan d'action de prévention des risques les risques spécifiques liés au télétravail en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et sécurité au travail.

Les acteurs de la prévention, dont le service de Prévention et Santé au Travail, doivent jouer tout leur rôle dans la mise en place et le suivi des professionnels intégrés dans le dispositif de télétravail.
A ce titre la liste des agents télétravailleurs sera régulièrement transmise au Service de Prévention et Santé au Travail afin qu'ils puissent bénéficier d'un suivi particulier.

Les encadrants sont accompagnés et formés, et travaillent de concert avec le réseau des acteurs de la prévention

Article 4.3 – Les accidents de travail dans le cadre du télétravail

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance, s'agissant des accidents du travail.

A ce titre les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :

- trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.);
- trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail

DL

Article 5 – Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

Article 5.1 - Le temps de travail des agents

La durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail.

- Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail ainsi que celles relatives au forfait jours
- Dans le respect des règles précitées, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'encadrement fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service.
- Les informations relatives aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.
- La référence reste la saisie sur le logiciel de Gestion du Temps de Travail où doit être saisi le code TVT (après vérification de la valorisation horaire du code).

Article 5.2 – Le droit à la déconnexion

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

Il est précisé ici la définition du droit à la déconnexion, sur laquelle tous les signataires s'entendent, à savoir le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

Article 6 – L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

Article 6.1 – La mise en œuvre du télétravail doit être prise en compte dans le fonctionnement du collectif de travail

La mise en place du télétravail, envisagée dans une approche organisationnelle, collective et « métier », permet de prendre en compte les impacts sur l'évolution des méthodes de travail et préparer la communication à destination du collectif sur ces impacts.

Article 6.2 – Le télétravail modifie l'exercice de la fonction managériale sur différents aspects, qui relèvent du domaine de l'organisation du travail.

- Passer à un travail en mode mixte, au bureau et à distance, est l'occasion de reconsidérer certains modes de fonctionnement.

- L'encadrant est également un des garants du maintien du lien social entre l'agent en télétravail et son service de rattachement.

Article 7 – La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail

Les signataires s'engagent à la mise en place de formation sur la thématique télétravail tant pour les agents télétravailleurs que pour les managers d'agents télétravailleurs.
Ces formations seront pour certains obligatoires et d'autres facultatives, toujours dans l'optique de bien aider au bon développement du télétravail et prendre en considération son impact au sein d'organisation avec des télétravailleurs et des non télétravailleurs, tout comme pour l'encadrement de ces professionnels.

Article 8 – L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle

Dans le cadre de la politique mise en œuvre en application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité.
Les signataires s'engagent à prévenir, au travers de cet accord, toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.

Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site. Tous et toutes travaillent et doivent être traités de façon identique (répartition de la charge de travail, moyens et équipements mis à disposition, missions et responsabilités confiées, traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.).

Toute transformation organisationnelle est susceptible d'avoir des conséquences sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est donc important, en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, de veiller à ce que les modalités de télétravail, participent à la lutte contre les inégalités, en effectuant un suivi régulier des indicateurs.
La prévention des violences sexistes et sexuelles telle qu'elle est inscrite dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, doit être pleinement prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail peut favoriser la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure articulation des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants,…).

L'analyse précise des activités télétravaillables peut permettre d'ouvrir l'accès au télétravail pour certains métiers jusque-là a priori non télétravaillables. Une vigilance particulière est à apporter quant à l'inclusion numérique, pour tous les agents et notamment pour les primo télétravailleurs, récemment dotés d'équipements numériques mobiles.

DL

Article 9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail

Le montant de l'indemnité par jour de télétravail est fixé à 2,88€, sans seuil de déclenchement et à hauteur d'un plafond annuel de 253,44€ annuel. Il sera révisé en cas d'évolution du montant fixé par arrêté. Les évolutions règlementaires le cas échéant.
L'indemnité de télétravail sera versée selon un rythme trimestriel à terme échu.

Elle sera versée sur la base des éléments saisis dans le logiciel de Gestion du Temps de Travail utilisé au CHU de Nice, dans le respect des modalités organisationnelles (nombre de jours autorisés pour chaque agent).

Article 10. La prise en compte des agents en situations particulières

Le télétravail était déjà identifié avant la crise comme un levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents. De manière plus générale, le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison.

Pour les agents en situation particulière, le télétravail ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant), les signataires du présent accord rappelant leur attachement aux dispositifs statutaires.

S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016 prévoit déjà qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. Les signataires de l'accord conviennent que l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.

S'agissant des proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, les signataires reconnaissent que le télétravail peut constituer une mesure de prévention primaire, qu'il est de nature à favoriser le maintien en emploi et qu'il permet également à l'employeur de garantir plus facilement la continuité du service public dont il a la charge.
C'est pourquoi, à la demande de l'agent concerné, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016. Cette autorisation a une durée de trois mois, renouvelable.

Par ailleurs, les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage.

Article 11 – La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD3 et des prescriptions de la CNIL4, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles. L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité.

A ce titre la charte de bon usage de l'informatique sera annexé à tout dossier d'autorisation de télétravail.

La réglementation veut que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même, quel que soit l'équipement utilisé et le lieu de travail. L'employeur reste responsable de la sécurité des données personnelles traitées par les agents à titre professionnel, y compris lorsqu'elles sont stockées sur des terminaux dont il n'a pas la maîtrise physique ou juridique mais dont il a autorisé l'utilisation pour accéder aux ressources informatiques professionnelles. Si l'employeur est libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel confié à l'agent qui sont présumées avoir un caractère professionnel, ce n'est pas le cas pour les données figurant sur l'équipement personnel de ses agents.

Article 12 – L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques des missions de service public, permettant de concilier efficacement la continuité du service et les intérêts des agents.

Depuis 2017, le Centre Hospitalier de Nice a choisi de développer le recours au télétravail. Ainsi, les instances consultatives compétentes ont été saisies et régulièrement informées de la mise en œuvre du dispositif. Les représentants du personnel ont été également dans le groupe de travail dédié pour l'élaboration de la charte et le suivi du télétravail.

Les professionnels du CHU de Nice conservent leurs droits en matière syndicale qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux de l'établissement.

Les représentants des personnels peuvent accéder au dispositif de télétravail dans les mêmes conditions que tous les professionnels du CHU de Nice, y compris pour l'accès aux moyens de communication (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple). Les demandes devront faire l'objet d'un avis du secrétaire général de l'organisation syndicale concernée avant validation du Directeur des Ressources Humaines.

Conformément au point 1 du présent accord relatif à la réversibilité, un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. Un agent peut ainsi revenir en présentiel pour pouvoir assister à une heure mensuelle d'information ou une instance.

Article 13 – Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Le cadre réglementaire fonde le recours au télétravail sur une demande volontaire de l'agent et l'accord de sa hiérarchie.

Les signataires conviennent qu'il est nécessaire de sécuriser et mieux encadrer le recours au télétravail contraint en cas de circonstances exceptionnelles.
Il s'agit d'une organisation différente du travail rendue nécessaire en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui

DL

peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.
Ces modalités exceptionnelles doivent également être intégrées aux plans de continuité d'activité, là aussi dans le cadre du dialogue social de proximité.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

Article 14 – Champ d'application de l'Accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des professionnels du CHU de Nice (personnels non médicaux & personnels médicaux) dans la mesure où certaines de leurs missions sont considérées comme télétravaillables.

Article 15 – Durée de l'Accord

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

Article 16 – Modalités de publicité de l'Accord

Le présent accord sera accessible sur l'intranet de l'établissement et une note d'information sera communiquée aux agents par courrier et par mail.

Article 17 – Modalités de révision de l'Accord

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 représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Article 18 – Rappel des modalités de dénonciation et de suspension de l'Accord

Article 18.1 – Modalités de suspension

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 pour une durée maximum de trois mois.

DL

Article 18.2 – Modalité de dénonciation d'un accord à durée indéterminée

Un accord à durée indéterminée peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n°2021-904, notamment si les clauses prévues ne peuvent plus être appliquées.
Lorsque la dénonciation émane d'une des organisations syndicales signataires, elle doit respecter les conditions de majorité prévues pour leur conclusion. Les clauses réglementaires que comporte un accord faisant l'objet d'une telle dénonciation restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge.

La dénonciation intervient à la suite d'un préavis d'une durée d'un mois.

Article 19 – Comité de suivi et modalité de suivi de l'accord

19.1 – Mesures réglementaires nécessaires à l'application de l'accord

Les évolutions réglementaires induites par le présent accord seront prises dans le délai de 6 mois suivant sa signature.

19.2 – Comité de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord, constitué des signataires ou des organisations syndicales représentées au sein du Comité Social d'Etablissement.
Le comité de suivi peut au besoin s'entourer de personnalités compétentes pour conduire ses travaux.

Il se réunit au moins une fois par an à minima.
Il aura notamment pour rôle de suivre l'avancement des mesures de l'accord. Il aura également pour mission d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur le fonctionnement des organisations du CHU ainsi que d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Signatures

Nice, le 25/11/2022

Pour l'Etablissement
Monsieur Thierry ARRII,
Directeur Général par intérim du CHU de Nice

Pour l'organisation syndicale CFDT
du Centre Hospitalier Universitaire de NICE
Madame Fabienne FABRE
Membre mandaté

Pour l'Union Syndicale C.G.T.
du Centre Hospitalier Universitaire de NICE,
Monsieur Didier LEA,
Membre mandaté

Pour le Syndicat F.O.
du Centre Hospitalier Universitaire de NICE,
Monsieur Pascal CARBONI,
Membre mandaté

Contrôle de légalité de l'ARS

Le présent accord ne deviendra applicable qu'à la suite du contrôle de légalité de l'accord prévu à l'article 4 du décret n°2021-904.
Le décret n°2021-904 dispose que les accords locaux majoritaires des EPS et ESMS publics sont transmis par voie électronique à l'agence régionale de santé dont dépend l'établissement. L'ARS dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception de l'accord pour en vérifier la conformité aux normes de niveau supérieur.