



POUR ARRÊTER DE BROYER DU NOIR ? UNE SEULE SOLUTION !!!



Accord télétravail...

...Comment ça marche ?

FIN DU TÉLÉTRAVAIL OBLIGATOIRE !

MERCI À TOUS
D'ÊTRE VENUS
À MON POT
DE DÉPART !



4 OCTOBRE 2021

La direction a décidé de mettre fin aux modalités du télétravail dit "obligatoire" préconisé par le gouvernement pour endiguer la crise sanitaire.

En effet, à partir du **lundi 4 octobre**, c'est le télétravail tel que défini dans l'accord groupe Sanef qui sera applicable.

Cet accord ayant été signé en octobre 2020, la CFTD a trouvé bon d'éditer ce petit pense-bête afin de rappeler les conditions qui s'imposent aux télétravailleurs.

[Si vous voulez consulter l'accord télétravail, il faut vous reporter à l'accord intitulé "Accord collectif relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Sanef", qui est en ligne sur le site CFTD Groupe Sanef <https://cfdt-grouperanef.fr> .]

L'accord passé en revue !

1 Un accord télétravail, pour quoi faire ? [Article 1 de l'accord]

L'accord permet de mettre en place un télétravail dit "régulier" qui repose sur un cadre et une périodicité prédéterminés avec validation du responsable hiérarchique. Le fonctionnement des cas de télétravail dits "occasionnel" toujours possible ou "obligatoire" ne sont pas régis par cet accord.

L'accord concerne donc exclusivement le télétravail "régulier".

2 Que deviennent les indemnités d'éloignement et les paniers ? [Article 1 de l'accord]

L'accord prévoit le maintien des paniers et des primes d'éloignement pour les télétravailleurs. Le télétravail ne peut pas non plus être facteur de la diminution des droits et avantages légaux et/ou conventionnels (formation, rémunération, etc.)

3 Où télétravailler ? [Article 2.1 de l'accord]

L'accord prévoit que l'on puisse télétravailler de chez soi mais également :

- ↪ D'un espace de travail partagé (coworking). Dans ce cas, les frais afférents ne seront pas à la charge de l'entreprise. (Après déclaration auprès de l'entreprise).
- ↪ D'un autre domicile que son domicile principal. (Après déclaration auprès de l'entreprise).

L'accord rappelle que le télétravailleur bénéficie de la même législation sur les accidents du travail et de trajet qu'un travailleur en présentiel. Le télétravailleur a les mêmes droits mais aussi les mêmes devoirs en termes d'information et de déclaration d'accident du travail et/ou de trajet.

4 Périodicité du télétravail, combien de fois par mois ? [Article 2.2 de l'accord]

L'accord prévoit de pouvoir télétravailler entre 1 et 8 jours par mois quelle que soit la durée du mois (4 ou 5 semaines). Il n'est pas possible de télétravailler plus de 3 jours consécutifs.

Le quota de 8 jours pourra être augmenté pour des situations exceptionnelles (femmes enceintes, situation de handicap, contraintes projets).



POUR ARRÊTER DE BROYER DU NOIR ? UNE SEULE SOLUTION !!!



5 Le télétravail est-il possible pour tous ? [Article 3 de l'accord]

Non ! L'accord n'est ouvert qu'à des postes pour lesquels le télétravail est possible. C'est en ce sens que l'accord prévoit les conditions d'éligibilité suivantes :

-1- Avoir validé sa période d'essai ou probatoire. -2- Exercer des fonctions autonomes sans qu'une proximité managériale ne soit nécessaire. -3- Que tout ou partie des missions puissent être exercées à distance. -4- Que le télétravail soit compatible avec le bon fonctionnement du service et/ou de l'équipe. -5- Disposer d'un équipement adapté au télétravail : connexion sécurisée, haut débit ou fibre optique, espace de travail dédié.

6 Comment faire une demande de télétravail ? [Article 4.1 de l'accord]

La possibilité pour pouvoir exercer du télétravail se fait en trois temps.

- I. **LA DEMANDE** : Le salarié fait une demande orale dès que possible à son supérieur hiérarchique. Parallèlement, il fait une demande écrite à l'aide du formulaire dématérialisé. A ce formulaire, le salarié joindra une déclaration sur l'honneur comme quoi il dispose : d'une ligne sécurisée internet, d'un espace propice au télétravail, d'un réseau électrique aux normes, d'une assurance multirisque habitation.
- II. **L'ETUDE** : Le supérieur hiérarchique étudie avec le service RH la faisabilité et la compatibilité du télétravail avec le métier. Une réponse sera donnée au salarié dans un délai de 15 jours maximum à partir de la réception de la demande.
- III. **LA REPONSE** : Si le télétravail est accepté, le formulaire est validé entre le salarié, le supérieur hiérarchique et le service RH afin d'officialiser l'accès au télétravail. Ensuite, un entretien entre le salarié et son manager déterminera les modalités de mise en œuvre du télétravail. Si le télétravail est refusé, le manager devra rendre son avis avec des explications motivées dont le RRH aura une copie.

7 L'accord prévoit-il une période d'essai ? [Article 4.2 de l'accord]

En quelque sorte ! L'accord prévoit une période d'adaptation de 2 mois non renouvelable. Cette possibilité permet au manager de vérifier que le télétravail est adapté à son service et au salarié de vérifier si cette organisation du travail lui convient. Durant cette période de 2 mois, l'une des deux parties peut décider de mettre fin au télétravail (sur la base d'explications motivées) moyennant un délai de prévenance de 15 jours. Si les deux parties sont d'accord, le délai peut être plus court. Dans ce cas le salarié n'aura plus accès au télétravail. A contrario, si le télétravail donne satisfaction aux deux parties durant la période d'adaptation, alors le télétravail sera entériné.

8 Comment planifier les jours de télétravail ? [Article 5.1 de l'accord]

Il suffit d'indiquer les jours de télétravail sur l'agenda Outlook. Ces jours auront été préalablement choisis en accord avec le manager afin de les poser suffisamment* en avance. *(L'accord ne donne pas d'indication de délai).

9 Travail et télétravail, quelle différence ? [Article 5.2 de l'accord]

Dans les faits, aucune différence ! Le télétravailleur doit respecter les objectifs de sa fonction. Il doit respecter ses horaires et se consacrer uniquement à ses activités professionnelles durant cette plage. Il doit respecter les dispositions légales et conventionnelles en termes de temps de travail, d'amplitude, de droit à la déconnexion etc. De même, le télétravailleur devra planifier une pause déjeuner au même titre que s'il était dans les locaux. Un point régulier sur les conditions de télétravail devra être fait entre le manager et le télétravailleur.

L'ACCORD SANEF, SOUMIS À CINQ CONDITIONS !

SI TU POUVAIS ÉVITER DE LANCER UNE LESSIVE QUAND JE SUIS À MON BUREAU !





POUR ARRÊTER DE BROYER DU NOIR ? UNE SEULE SOLUTION !!!



10 L'équipement du télétravailleur. [Article 5.3 de l'accord]

L'entreprise ne prend pas en charge les coûts induits par le télétravail. L'abonnement internet et/ou téléphonique, l'éventuel mobilier, par exemple, sont à la charge du salarié. En revanche, l'entreprise s'assurera que le matériel et les logiciels professionnels soient mis à disposition des salariés dès lors qu'ils sont éligibles au télétravail. Un ordinateur portable avec accès VPN sera fourni à la place d'un ordinateur de bureau si besoin. Par ailleurs, le télétravailleur a l'obligation de n'utiliser que l'ordinateur portable professionnel pour assurer ses missions. Le télétravailleur qui doit être joignable sur ses heures de travail habituelles est obligé de basculer sa ligne fixe professionnelle sur son portable professionnel ou personnel. En cas de panne d'ordinateur et/ou de coupure du réseau internet, le télétravailleur contacte son manager.

11 Télétravailleur un jour, télétravailleur toujours ? [Article 6.1 de l'accord]

L'accord prévoit une clause de réversibilité. Il est possible à tout moment, une fois la période d'adaptation passée (voir point N°7) d'interrompre le télétravail. Cette situation peut résulter d'une décision motivée du salarié ou de l'entreprise en respectant un délai de prévenance d'un mois. A l'issue, le salarié n'aura plus la possibilité de télétravailler.

12 Un jour en télétravail est-il immuable ? [Article 6.2 de l'accord]

Non ! L'accord prévoit que le télétravail peut être suspendu afin que le salarié puisse se rendre physiquement à son travail à la demande de son manager. Ce sera le cas par exemple pour une formation ou une réunion où la présence physique du salarié est nécessaire. Dans ce cas, le jour de télétravail pourra être positionné sur une autre journée de la semaine en accord avec le manager.

De même, le télétravail, sans être remis en question, pourra être suspendu en cas de circonstances exceptionnelles ou impératives, par exemple les congés ou la période de clôture.

En tout état de cause, il n'existe pas de compteur de jours télétravaillés. Les journées de télétravail non prises, que ce soit à l'initiative du salarié ou du manager, ne donnent pas droit à un crédit qui pourrait être reporté sur le ou les mois suivants. Les jours de télétravail non pris sur le mois sont définitivement perdus.

Le télétravail vu par la CFDT ...

TÉLÉTRAVAIL: EN FINIR AVEC LES PRÉJUGÉS !!



Le télétravail doit être démocratisé. La crise sanitaire a eu pour effet de faire prendre conscience que le télétravail est possible et efficace à grande échelle ...

TÉLÉTRAVAIL: NE RÎME PAS AVEC ISOLEMENT !



A raison de 8 jours de télétravail par mois, l'accord ne permet pas ce sentiment d'isolement .

TÉLÉTRAVAIL: LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS



Cfdt:

Des études ont effectivement démontré que la productivité était accrue en télétravail.