



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R
REUNICA

CFDT.FR

Le Télétravail : synthèse

JUIN 2018



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Lieu du télétravail

- Le télétravail est effectué habituellement au domicile principal du collaborateur. Par exception, **le télétravail peut être effectué sur tout autre lieu** répondant aux normes de sécurité définies par l'accord.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA



Modalités d'exercice

- Durant une période de 12 mois à compter du début de la période de télétravail, **une journée fixe de télétravail par semaine** civile travaillée.
- Au-delà de la période de 12 mois, **deux journées complètes fixes maximum** par semaine civile travaillée, quelque soit l'horaire habituel du jour télétravaillé.

D'abord
une
journée
possible

Puis 2
jours
possible

La période de télétravail ne peut être inférieure à une journée quelque soit l'horaire habituel du jour télétravaillé.

- Ce principe ne remet pas en cause la possibilité de poser des congés payés, JRTT, récupération par demie journée.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Choix des jours

- Tous les jours de la semaine sont possibles en télétravail mais :
 - Le manager peut imposer collectivement une ou deux journées de présence dans les locaux à l'ensemble de son équipe.
La ou les journées peuvent être modifiées avec un délai de prévenance de 5 jours
 - La journée initialement prévue en télétravail peut être effectuée sur le lieu de travail et être reportée si le collaborateur et le manager s'entendent sur ce point. Cette date est positionnée dans les quinze jours suivant la journée de télétravail annulée.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR

Gestion du temps de travail

- Le suivi du temps de travail se fait par système auto déclaratif (ou tout autre système qui serait déployé à l'avenir au sein du Groupe)
- Respect des dispositions légales et conventionnelles :
 - Repos quotidien de 11 heures consécutives
 - Repos hebdomadaire
 - Plages horaires en vigueur dans l'entreprise ...
- Le télétravail doit être joignable par téléphone et messagerie **durant les plages fixes** applicables dans son établissement
 - Il ne pourra pas être contacté en dehors de ces plages fixes
- Les collaborateurs au forfait pourront être joints sur la plage horaire fixée entre 9h00 et 18h00 heure locale. Mais la disponibilité attendue ne remet pas en cause l'autonomie inhérente au statut (donc pas d'obligation).
- **Donc horaire variable pour les salariés soumis à l'horaire collectif et temps de travail au forfait respecté pour les autres**



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR

Populations concernées

- Tous les collaborateurs du groupe sous conditions éligibilité (diapos suivantes) sauf :
- les collaborateurs soumis à un **régime d'astreintes**, lorsqu'ils sont en astreinte ou en situation de travaux exceptionnels ;
- les collaborateurs exerçant **des activités itinérantes** dont la nature des fonctions les conduit à réaliser leurs missions en dehors des locaux de l'entreprise (Home Office) ;
- **les conseillers, ni les inspecteurs du marché** des professionnels, utilisant des moyens informatiques et numériques mis à leur disposition par l'employeur.
- **Les travailleurs à domicile** au sens de l'article L.7412-1 du Code du travail.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA**

Conditions éligibilité

- **Ancienneté** d'au moins 6 mois
- **Temps plein ou temps partiel d'au moins 80%**
- Disposer des **capacités nécessaires** pour exercer ses fonctions de façon autonome et notamment :
 - Une bonne maîtrise des applications informatiques indispensables à l'activité ;
 - Une bonne connaissance des processus et des règles applicables dans l'entreprise;
 - Etre habitué et avoir démontré sa capacité à travailler de manière collective, à s'organiser et à reporter, de manière à maintenir les échanges entre les collaborateurs en télétravail et le reste de l'équipe ;
- **Occuper un poste pouvant être exercé** au-moins de façon partielle et régulière à distance ;
- Disposer, au sein de son lieu de télétravail, d'un **environnement permettant d'exercer une telle activité**, propice au travail et répondant aux normes de sécurité notamment électrique ;
- Disposer d' **un accès internet suffisant** sur le lieu de télétravail.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Personnes en situation de handicap, mi-temps thérapeutiques...

- Pour les collaborateurs en situation de handicap ou qui feraient l'objet d'une préconisation spécifique de la médecine du travail, les modalités de télétravail pourraient être adaptées

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Modalités d'accès

- Le télétravail ne peut être mis en œuvre que par accord préalable entre le collaborateur et le manager. Ce dernier ne peut imposer le télétravail au collaborateur dont le refus ne peut être sanctionné.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

La demande

- La salarié fait sa demande via un outil qui sera mis en place pour le traitement. Il y consigne ses souhaits s'agissant des conditions d'exercice du télétravail incluant la ou les journée(s) de télétravail souhaitée(s).
- C'est le manager direct (responsable hiérarchique n+1) qui propose la réponse. Le responsable hiérarchique N+2 est informé des décisions prises en vue de s'assurer de la cohérence des décisions prises pour les services constitués de plusieurs équipes.
- Le responsable hiérarchique N+1 apportera une réponse à cette demande dans un délai ne pouvant excéder un mois.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR

Le refus

- Le manager peut refuser une demande de télétravail en notifiant sa réponse écrite et motivée au collaborateur pour en expliquer les raisons. Un entretien est organisé en cas de refus afin d'en préciser et d'envisager un plan d'action permettant d'y accéder.
- ***En cas d'évolution de la situation sur le motif ayant justifié le refus, cette décision relative au télétravail pourra être révisée sans délai.***



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR

Les motifs de refus

- -Le non-respect des conditions d'éligibilité,
 - -La nature de l'activité qui n'est pas éligible au télétravail parce qu'elle nécessite la présence physique sur site,
 - -Les contacts et les échanges obligatoires nécessitant la présence permanente dans les locaux
 - -Le manque d'autonomie suffisante du collaborateur ,
 - -Les raisons tenant à une impossibilité matérielle et/ou technique rendant impossible l'exécution de la mission au lieu de télétravail du collaborateur.
-
- **Attention : un dépassement d'un quota de télétravailleurs n'est pas un motif de refus (il n'y a pas de quota). Seule la nécessité de présence d'un minimum de collaborateurs dans les locaux pour assurer l'activité pourrait être un motif**



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR

L'acceptation

- En cas d'acceptation, un échange est organisé entre le collaborateur concerné et son manager afin d'apprécier notamment les modalités d'application du télétravail souhaitées par le collaborateur et celles qui pourraient être envisagées.
- Sont évoqués les modalités d'organisation du travail en télétravail, les éventuelles modalités de communication privilégiées (mails ou téléphone), et le choix du (ou des) jour(s) de télétravail en fonction des tâches à réaliser et des contraintes du service.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Mise en œuvre

- Une fois la demande acceptée et les modalités de télétravail définies, le collaborateur pourra bénéficier du dispositif de télétravail à compter du premier jour du mois suivant la mise à disposition des moyens techniques et vérification des prérequis fixés par le présent accord.
- Le télétravail est accepté pour une durée d'un an renouvelable tacitement.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR

Pré requis

- **Obligation de suivre une formation relative à l'exercice du télétravail**
(Ces actions consistent notamment à sensibiliser les candidats au télétravail aux bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité, de déconnexion, d'ergonomie, de sécurisation des données etc)
- **Formations spécifiques pour les managers** (Elle porte notamment sur le management à distance mais aussi sur l'identification des risques psychosociaux auxquels les collaborateurs en situation de télétravail pourraient être exposés notamment du fait du risque d'isolement.)



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Période d'appropriation

- Période d'adaptation de trois mois
- Pendant ces trois mois, chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail par écrit, ou bien en adapter les modalités, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins quinze jours.
- Au terme de ce délai de prévenance, si le constat est fait de l'inadéquation entre ce type d'organisation et le poste occupé, le collaborateur reprend l'exercice de son activité intégralement sur son site de rattachement.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Réversibilité

- Chacune des parties peut décider de mettre fin au télétravail avec un délai de prévenance d'un mois

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Fin anticipée

- Si conditions d'éligibilité plus réunies
- Si le télétravailleur ne respecte pas les règles de sécurité ou de confidentialité applicables
- Si conditions de mise en place du télétravail ne seraient plus respectées **l'entreprise se réserve le droit de mettre fin immédiatement et sans délai de prévenance à la situation de télétravail.**
- Si évolution de la situation du salarié (mobilité sur un emploi, évolution des outils, nouvel examen de la compatibilité avec fin du télétravail ou adaptation.
- La décision de mettre fin à la situation de télétravail doit être notifiée, par écrit, à l'autre partie. Un entretien entre le télétravailleur et son manager est organisé afin de leur permettre d'échanger sur les motifs de la cessation du télétravail.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Après télétravail...

- En cas de cessation de la situation de télétravail, le collaborateur reprend son activité dans des conditions équivalentes à celles applicables antérieurement à la mise en place du télétravail.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Équipement et espace de travail

- L'entreprise fournit un ordinateur portable et une solution de téléphonie (en fait via l'ordinateur)
- Un matériel complémentaire peut être envisagé (écran par exemple)



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Conditions hsct

- Le salarié doit s'assurer de la conformité de son lieu de travail
- Il doit prévoir un espace de travail dédié
- Il doit déclarer sa qualité de télétravailleur à son organisme d'assurance. Il attestera auprès de l'employeur d'avoir accompli cette formalité.
- Il doit être doté d'une connexion internet haut débit
- Il atteste de ses informations dans un outil dédié

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Incidents techniques

- Si incident dû à installation personnelle : obligation de récupérer temps de travail (congé, JRTT, récupération)
- Si dû aux groupe :
 - Si durée supérieure à demi journée, retour du collaborateur sur site
 - Temps de perturbation et trajet pour retour sur site = temps de travail effectif
 - Les solutions doivent être appréciées par le manager

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Accompagnement



- Formations obligatoires avant la mise en œuvre du télétravail
- Guide télétravail pour les collaborateurs et les managers
- Après 6 mois de déploiement, questionnaires envoyés à tous les télétravailleurs (résultats présentés à la commission de suivi)

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Télétravail occasionnel

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

- Recours limité aux collaborateurs disposant du matériel adapté
- Limité aux situations suivantes :
 - situation de crise nécessitant la mise en œuvre **du Plan de Continuité d'Activité,**
 - **pandémie** ou toute autre situation sanitaire nécessitant la mise en place d'un plan de continuité spécifique
 - **grève des transports ou blocage** entraînant des difficultés importantes d'accès aux lieux de travail, grève des transports,
 - **conditions climatiques exceptionnelles** (intempéries, pics de pollution,...),
 - des **préconisations de la médecine du travail.**
- Les journées de télétravail occasionnel peuvent se cumuler avec le(s) journée(s) de télétravail habituel.
 - ***Accord écrit précisant la durée et modalités, individuel ou collectif***

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Charges de travail

- Juste des principes énoncés :
- Il est rappelé que la charge de travail et les critères de résultats exigés du télétravailleur sont équivalents à ceux des collaborateurs en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur.
- La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos quotidiens.

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA**

CFDT.FR

Ce que la CFDT a obtenu

- Nous avons fait évoluer la notion de lieu de travail, le télétravail pouvant maintenant être effectué en dehors du domicile (sous certaines conditions).
- La période de transition durant laquelle le télétravail ne peut être effectué qu'une journée par semaine a été ramenée de 18 mois à 12 mois (possibilité de 2 jours après ce délai).
- Si le manager décide de changer ponctuellement le jour de présence obligatoire dans les locaux, un délai de prévenance est maintenant imposé.
- Nous avons obtenu la possibilité d'un télétravail sur 2 jours pour les temps partiels.
- Pour les collaborateurs en situation de handicap ou qui feraient l'objet d'une préconisation spécifique de la médecine du travail, les modalités de télétravail peuvent être adaptées.
- Nous avons obtenu que le manager N+2 (souvent le responsable de service) puisse vérifier la cohérence des acceptations et des refus de télétravail faits par le manager N+1 (souvent l'animateur).
- Nous avons obtenu un droit de regard des DP (tous les 3 mois) sur les demandes de télétravail.
- La gestion du temps de travail lors des incidents a été clarifié. Notamment, lorsque les dysfonctionnements sont dus à l'entreprise, aucune récupération ne sera demandée.
- Nous avons obtenu qu'un article sur la charge de travail soit intégré à l'accord.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Ce que la CFDT n'a pas obtenu

- Une compensation financière (ancien accord 30 € mensuel=
- Si le salarié bénéficie d'un titre restaurant sur son lieu travail = maintien du TR pour les jours de télétravail
- Si pas de titre restaurant habituellement = pas de TR pour les jours de télétravail

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

CFDT.FR

Déploiement

- Signature prévue 30 mai
- Entre 1^{er} juin et 30 septembre :
 - Recensement des salariés volontaires
 - Préparation matérielle
 - Mise en place des formations obligatoires
 - Distribution brochure
- Mise en œuvre prévue : 1^{er} octobre



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION
SYNDICALE
AG2R REUNICA

Suivi de l'accord

- Commission de suivi une fois par mois, pendant 6 à 9 mois, puis tous les 6 mois pendant 2 ans.
- Point annuel au CHSCT
- Suivi trimestriel en réunion de délégués du personnel