



27 NOVEMBRE 2020

Accord Télétravail

Un nouvel accord Groupe Thales sur le télétravail est mis à la signature des Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT)
Les principes et les modalités de cet accord, s'appliqueront à toutes les sociétés du Groupe sans possibilité d'en modifier les dispositions.

Voici un résumé des principaux points.

I. Généralités

- Accord Groupe à durée indéterminée
- La demande de télétravail est à l'initiative du salarié en accord avec le manager, le manager peut le proposer mais pas l'imposer,
- Le télétravail n'est pas un moyen de conduire à des réductions de surfaces immobilières,
- Le télétravail n'est pas un palliatif à des problèmes d'organisation du travail au sein des services, qui relèvent du management,
- Le télétravail ne modifie pas l'horaire habituel et la durée de travail effectués sur site,
- Un accident survenu pendant le télétravail bénéficie d'une présomption d'accident de travail,
- Le télétravailleur doit respecter la « Charte relative au bon usage des ressources d'information et de communication », les règles de sécurité (mot de passe, code pin ...) et les règles de confidentialité (données, ...),
- Le télétravail pourra s'effectuer en tout lieu situé en France métropolitaine (domicile(s), espace de coworking, etc.) déclaré auprès de la société, dans la mesure où il est propice à la concentration et à la réalisation de l'activité du salarié et qu'il permet d'assurer la discrétion et l'intégrité des informations, documents et données qui sont confiés au salarié ou auxquels il a accès.

II. Le télétravail habituel et régulier

- Dans tous les cas, présence d'1 jour minimum sur site par semaine,
- Il est exercé par journées entières, sauf pour les salariés à 90% qui pourront télé-travailler par ½ journées le jour partiellement travaillé,
- Les salariés sous avenant télétravail pourront continuer à télé-travailler jusqu'au terme de leur avenant actuel ou mettre un terme anticipé à leur avenant pour entrer dans les dispositifs de cet accord,
- Les demandes de télétravail intervenant postérieurement à la réunion collective devront donner lieu à une réponse motivée du manager dans le délai d'un mois,
- Le Manager doit donner une réponse dans le mois qui suit la demande de télétravail. En cas de refus, le Manager doit le motiver. Un recours pourra être exercé auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement ou de la Commission Locale Qualité de Vie au Travail,
- Le télétravailleur pourra mettre fin au télétravail sans délai et l'employeur pourra y mettre fin avec un délai de prévenance d'un mois minimum,
- Cas particulier (personnes en situation de handicap ou en temps partiel thérapeutique) :
 - Le rythme du télétravail sera adapté au regard des prescriptions médicales,
 - Si la situation médicale le justifie, la société prendra en charge la fourniture de matériels permettant l'adaptation du poste de travail au lieu de télétravail.

⇒ Les salariés ayant un temps partiel de 80% peuvent télé-travailler les mêmes conditions que ceux travaillant à 100%.

a. Eligibilité :

- Sont éligibles au télétravail : les salarié(e)s en CDI ou CDD (y compris alternants, CIFRE) à temps plein et à temps partiel,
- Pas de condition d'ancienneté,
- Toutes les activités pouvant être exercées à distance, sauf les incompatibilités avec le bon fonctionnement de celle-ci :
 - la nature des projets en cours justifiant une présence continue ou importante du collectif de travail sur site,
 - la partie des activités, missions ou données relevant d'informations classifiées,
 - la nécessité d'assurer au salarié une formation qu'une activité exercée en télétravail ne permettrait pas de réaliser dans les meilleures conditions,
 - L'insuffisante maîtrise des outils informatiques ou de l'absence de moyens techniques indispensables à l'exercice d'une activité en télétravail (connexion haut débit, installation électrique conforme).

⇒ Plus de notion de niveau de sécurité.

b. Modes d'organisation :

- fixation hebdomadaire des jours télé-travaillés : 2 jours fixes par semaine maximum (sauf situation particulière permettant de travailler jusqu'à trois jours par semaine)
- Volume de jours mensuel (pour les salariés dont l'activité ne permet pas de définir a priori et de manière constante les jours de télétravail) : 4 à 10 jours flottants par mois.

c. Modification des jours de télétravail pour nécessités de services

- Certains jours initialement prévus en télétravail pourront être effectués sur site à la demande du salarié ou du management, avec un délai de prévenance de 3 jours minimum (sauf situation d'urgence).
- Pour les télétravailleurs selon un volume de jours mensuels, le salarié et le manager peuvent convenir ensemble, en cours de mois, d'une modification du planning arrêté.
- Les jours planifiés de télétravail qui n'auraient pas été télé-travaillés ne seront pas reportés.

III. Le télétravail ponctuel

- Réservé aux salariés n'ayant pas d'avenant « télétravail habituel et régulier »
- 10 jours maximum par année civile.

IV. Le télétravail exceptionnel pour répondre à des circonstances exceptionnelles (pandémie, un événement climatique majeur, pic de pollution, inondation, attentat, ...)

- A l'initiative de l'employeur, sans accord préalable du salarié et sans respect obligatoire des critères d'éligibilité.
- Il pourra être porté jusqu'à 5 jours par semaine.
- Attribution des moyens nécessaires pour télé-travailler pour ceux qui n'en seraient pas déjà équipés
- Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés sera appliqué avant de revenir à l'organisation de travail habituelle

V. Les mesures d'accompagnement (sauf télétravail ponctuel)

a. Equipements à la demande du salarié s'il n'en est pas déjà équipé

- Un ordinateur portable « Mobility »
- Un téléphone portable avec abonnement
- Un écran secondaire
- Un casque
- Un siège bureautique d'un montant maximum de 115 € (remboursement sur note de frais)
- En cas de situation de handicap, l'installation du télétravailleur sera examinée systématiquement après avis du médecin du service de santé au travail et de la Mission insertion afin d'adapter au mieux l'organisation de son poste de travail à domicile et les moyens associés afin d'en faciliter la mise en place

b. Allocation forfaitaire mensuelle :

- Organisation en fixation hebdomadaire des jours télé-travaillés
 - 10 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine
 - 20 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine
 - 30 € par mois pour 3 jours de télétravail par semaine
- Organisation en volume de jours mensuel
 - 2.50 € par jour de télétravail par mois (de 10 € pour 4 jours à 25 € pour 10 jours)

⇒ Cette allocation forfaitaire remplace le remboursement des frais d'internet qui étaient plafonnés à 38 € par mois.

VI. Assurance

- Le salarié doit déclarer, pour chacun des lieux de télétravail, préalablement au télétravail, sa situation de télétravail auprès de sa Compagnie d'assurance au titre de l'assurance multirisque habitation et en attester sur l'honneur auprès de son employeur

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants CFDT.

Vous pouvez également nous contacter aux adresses suivantes :

- Pour Meudon : cfdt_meudon@thalesgroup.com
- Pour La Ciotat : cfdt-thales-dis-laciotat@thalesgroup.com
- Pour tous les sites : CFDT_THALES_DIS_FRANCE@thalesgroup.com

