

Cfdt:

THALES R&T

Accord Groupe Télétravail

Nouvel accord du 17 décembre 2020

Palaiseau, le 09 juin 2021

Les Organisations Syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CGT) ont signé un nouvel accord Groupe relatif au télétravail. Ce texte exprime une volonté commune d'ouvrir l'accès au plus grand nombre de salarié-e-s dans le Groupe et de prendre en compte la qualité de vie au travail en recherchant

un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle (y compris familiale) tout en maintenant l'efficacité, la qualité du travail fourni et en prenant en compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques ou financières.

Un accord pour tous

Toutes les personnes en CDI ou CDD (y compris alternant-e-s, CIFRES et stagiaires) sont éligibles, qu'ils soient à temps plein ou partiel. Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Néanmoins le manager pourra différer la mise en place du télétravail à l'issue d'un délai de trois mois pour les nouveaux embauchés.

Attention, cet accord ne vise pas les formes de travail nomades (travail régulier en dehors du site de rattachement).

Cet accord s'applique à toutes les sociétés du Groupe sans possibilité d'en modifier les dispositions.

Mise en oeuvre

La Direction désire une organisation collective du travail et que le télétravail relève d'une démarche concertée entre le manager et les membres de son équipe (voir encart).

Le télétravail est à l'initiative du salarié et repose sur son volontariat ; il peut être proposé par le manager mais pas imposé. Un refus du salarié-e ne pourra pas avoir de conséquence. À l'issue de la réunion collective, le salarié-e peut effectuer une demande de télétravail à son manager.

Le manager dispose d'un mois pour donner sa réponse. Un refus devra être motivé et expliqué avec recours possible auprès de la DRH de l'établissement.

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 médecin du travail sera informé des situations de télétravail afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec l'état de santé des salariés.

La mise en place de l'accord sera évaluée par une commission locale Qualité de Vie au Travail (QVT) dans les deux mois suivant la mise en place de l'accord.

Trop tard pour l'approche collective ?

Chaque manager devra organiser une réunion dont l'objet est de définir l'organisation la plus effective permettant de mener à bien les travaux tout en tenant compte des aspirations et contraintes de chacun de ses membres. Ces réunions collectives de déploiement de l'accord auraient dû être organisées avant le 17 janvier 2021! La Direction, très en retard sur la mise en place de cet accord, a préféré finalement attendre un recul de la crise sanitaire avant d'organiser les réunions.

Mais alors, pourquoi s'être dépêché de signer cet accord pour retarder son démarrage de 6 mois...

4 types de télétravail

1 Télétravail hebdomadaire

Choix des mêmes jours de télétravail toutes les semaines. Maximum deux jours par semaine, sauf situation individuelle spécifique.

2 Télétravail mensuel

De 4 à 10 jours maximum par mois. Les jours pourront être accolés ou échelonnés avec présence sur site au moins un jour par semaine.

Le-a salarié-e propose au moins une semaine avant le début de chaque mois, à son manager les jours qui seront télétravaillés et le manager confirmera la planification dans la même semaine.

3 Télétravail ponctuel

Tout-e salarié-e ne s'inscrivant pas dans un dispositif de télétravail habituel et régulier, pourra solliciter de télétravailler de manière occasionnelle afin de répondre à des situations individuelles inhabituelles et temporaires liées à des contraintes personnelles ponctuelles ou à des événements extérieurs.

Le nombre de jours ainsi « télétravaillés » ne pourra excéder 10 jours par année civile. La demande de télétravail occasionnel est effectuée par le salarié par écrit auprès du Manager, et mentionne le motif de la demande ainsi que le ou les jours visés. Cette demande est acceptée ou refusée dans un délai compatible avec la mise en œuvre effective de ce télétravail occasionnel.

4 Télétravail exceptionnel

Télétravail ponctuel pour répondre à des circonstances collectives inhabituelles et imprévues, mais qui ne sont pas amenées à durer telles que des événements climatiques, sanitaires, pics de pollution, intempéries, inondations, attentats ou encore des difficultés importantes affectant les transports publics.

Ce mode est à l'initiative de l'employeur sans recueil d'accord préalable du salarié et sans condition d'éligibilité.

Reversibilité

La réversibilité est permanente : sans délai pour le-a salarié-e, ou moyennant un délai de prévenance minimum d'un mois pour l'employeur, celui-ci devra en motiver les raisons par écrit sur la base des critères d'éligibilité. Dans ce cas, le-a salarié-e pourra saisir la commission locale QVT pour examiner la situation.

INFO RAPIDE

N°7
2021



S'engager pour chacun, agir pour tous.

Modifications possibles

Modifications du type de télétravail

Salarié·e·s et managers pourront convenir d'une modification de l'organisation en télétravail retenue (télétravail avec fixation hebdomadaire à un volume mensuel et inversement).

Modification des jours de télétravail

Un délai de prévenance de 3 jours minimum, sauf situation d'urgence, devra être respecté. Les jours planifiés de télétravail qui n'auraient pas été télétravaillés ne seront pas reportés.

Allocation et équipements

Allocation forfaitaire

Une allocation forfaitaire sera versée selon le type de télétravail. Pour le télétravail hebdomadaire, 10 euros fois le nombre de jours de télétravail hebdomadaire (1j: 10€, 2j: 20€ ou 3j: 30€). Pour le télétravail mensuel, 2,5 € par jour de télétravail (de 10€ pour 4 jours à 25€ pour 10 jours).

Équipements et accompagnement matériel

En complément de l'ordinateur Mobility, pour les salarié·e·s qui n'en seraient pas déjà équipés et sur demande du télétravailleur·euse:

- Un téléphone portable + abonnement (KISS);
- Un écran secondaire type 24" (BlueShop);
- Un casque avec micro (BlueShop);
- Un siège bureautique, d'un montant maximum de 115 €, frais de livraison compris (commandé par le salarié·e et remboursé par note de frais, sur présentation du justificatif).

Même si la Direction de TRT-France n'a pas mis en œuvre cet accord au 18 décembre 2020 comme prévu, beaucoup de salarié·e·s sont actuellement en «télétravail exceptionnel» qui donne droit au remboursement des frais Internet. N'hésitez pas à demander le versement de cette allocation.

Gestion de votre temps

Les plages horaires durant lesquelles le manager pourra contacter le·a salarié·e, en correspondance avec son horaire habituel de travail seront définies et le manager doit veiller à ce que le·a salarié·e ne soit pas contacté·e hors des plages horaires définies. L'accord QVT impose à l'employeur d'alerter automatiquement en cas d'envoi d'un message hors horaires traditionnelles de travail. Le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'horaire habituel et la durée de travail effective effectuée lorsque l'activité est exercée au sein même de l'établissement.

Le manager doit veiller au respect du droit à la déconnexion du salarié en télétravail et doit, dans ce cadre, l'inviter à se déconnecter des équipements mis à disposition par l'entreprise.

Lieu de télétravail

Le lieu de télétravail devra se situer en France métropolitaine (domicile(s), espace de coworking, etc.) déclaré auprès de la société.

Salarié·e·s en situation de handicap

L'aménagement du poste de travail peut prendre la forme d'une solution de télétravail afin de favoriser le maintien dans l'emploi de personnels en situation de handicap, ou encore les salarié·e·s en temps partiel thérapeutique. Dans ces situations, le recours au télétravail se fera en s'inspirant des dispositions du présent accord, à l'**exception de celles prévues en matière d'éligibilité, de candidature et d'acceptation**. Le rythme du télétravail sera adapté pour tenir compte des situations individuelles rencontrées, sous réserve de maintenir la présence du/de la salarié·e sur site au moins un jour par semaine.

La mise en place du télétravail s'accompagnera, dès lors que la situation médicale le justifie et en concertation avec l'établissement, de la fourniture de matériel permettant l'adaptation du poste de travail au lieu de télétravail du/de la salarié·e, laquelle sera prise en charge par l'établissement.

En cas de situation de handicap, l'installation du télétravailleur·euse sera examinée systématiquement après avis du médecin du service de santé au travail et de Mission Insertion afin d'adapter au mieux l'organisation de son poste de travail à domicile et les moyens associés et ainsi d'en faciliter la mise en place.

Commentaires des élu·e·s CFDT

Les élu·e·s CFDT de TRT-France espéraient que le nouvel accord de télétravail soit une réelle avancée **mais il est moins-disant que l'accord précédent et que l'accord national...** même si l'accord est désormais un accord au niveau du Groupe, garantissant que tous les salarié·e·s aient les mêmes droits il reste encore un grand nombre de points négatifs. Entre autres, la prise en compte financière en réel recul avec seulement 20€ par mois pour 2 jours de télétravail hebdomadaire au lieu d'un maximum de 38€, dans le précédent accord, et les frais supplémentaires dûs au télétravail (chauffage, alimentation...) ne sont toujours pas considérés.

Si vous rencontrez des difficultés dans la mise en œuvre de cet accord, n'hésitez pas à nous contacter!

Vos élu·e·s

Giuseppe Bellomonte, Paul Brelot, Christine Denis, David Faure, Gaëlle Lortal, Sébastien Madelénat, Sophie Thomas, Éric Vinet,

Dominique Carisetti, Olivier Gilles, Jean-Pierre Le Goéc, Patric Resneau et Clément Souyri

