



Bulletin national CFDT

TELETRAVAIL

La CFDT signe enfin un nouvel accord qui répond aux demandes de la majorité des salariés !

Il n'était pas question pour la CFDT de rester avec un accord antérieur à la crise sanitaire. Après une longue période de négociations, la compagnie se dote enfin d'un nouvel accord adapté aux besoins de notre entreprise.

Les points clefs du nouvel accord

Traçabilité des demandes de télétravail régulier ou ponctuel

Les demandes de télétravail régulier se feront via un formulaire intranet. La formalisation et le suivi des demandes de télétravail induit la traçabilité des demandes. Nous recommandons à tous les salariés qui le souhaitent de faire impérativement leur demande via le formulaire intranet

A noter : L'éligibilité élargie tiens compte du contexte de travail sans restriction relative à la CSP (OATAM, Cadre). Les différents modes de télétravail en jours fixes ou flexibles permettent aux salariés de s'adapter aux contraintes du collectif.



Travail à distance régulier

L'interface « corporate leave management » permettra au salarié de planifier ses jours de télétravail. Cette fonctionnalité mise en place pendant la crise est maintenue et permettra aux salariés de planifier leurs jours de télétravail. La norme sera désormais de 2 jours en moyenne par semaine avec la seule restriction d'être présent sur site au moins un jour par semaine.

A noter : Flexibilité et planification

Le mode de planification du télétravail donne la latitude aux salariés de planifier eux-mêmes leurs jours de télétravail avec un nombre de jours flexibles.

Travail à distance ponctuel

Les salariés qui ne souhaitent pas faire de télétravail de façon régulière, pourront cependant demander 11 jours de télétravail exceptionnel par an avec les mêmes contraintes d'une présence d'un jour par semaine sur leur site.

Le travail à distance exceptionnel

Cette nouvelle norme apparue pendant la crise sanitaire est étendue à de nouveaux cas permettant de répondre à des situations collectives exceptionnelles. Dès lors que le travail à distance est mobilisé sur une longue durée, celui-ci reste à l'initiative de l'employeur conformément à l'article du Code du travail L. 1222-11.

A noter : La CFDT obtient que les modalités soient soumises à avis des représentants du personnel et que le refus d'un salarié d'être placé en travail à distance ne saurait être une cause de sanction disciplinaire.

La mise en œuvre de cet accord devait intervenir fin septembre afin de permettre l'adaptation de l'outil « corporate leave management » qui représente visiblement un effort important pour les services concernés. Les salariés auront toujours la possibilité d'utiliser la pose de jours de TDT.