

TELETRAVAIL / TRAVAIL A DISTANCE

Enfin les bases d'un accord ARF ?



A partir des 11 thèmes d'échanges engagés en avril dernier, cette 2nde réunion projette quelques idées fortes et attendues par tous (salariés en Services d'Appuis toutes sociétés mais aussi ceux en magasins)

- **Seraient donc éligibles tous les salariés selon des critères définis** : autonomie dans la fonction, activité qui peut s'exercer à distance y compris de façon partielle, compatible avec l'organisation du service, répondre aux exigences techniques minimales requises à son domicile, pour une durée du travail supérieure à 50% et les CDI. Etre volontaire reste bien sûr le postulat de base.

Pour la délégation **CFTC**, la période vécue prouve une éligibilité large et un refus managérial de télétravail devra être motivé et formalisé. La réévaluation de critères doit rester possible, à tout moment, et pas seulement en cas de changement de poste/fonction ou périmètre/direction. Une proposition de proratisation de la durée du travail doit aussi être étudiée pour ne pas en exclure les temps partiels. La déclaration sur l'honneur d'un domicile compatible est simplifiant, mais rien n'est vraiment envisagé pour un autre lieu que le domicile principal (nomadisme ?). Enfin, les besoins d'aménagements recommandés par la médecine du travail seraient auquel cas doublés bureau/domicile (ex chaise ergonomique).

- **Proposition d'un forfait annuel de 90 jours de travail avec une limite de 2 jours / semaine, sur une période de référence du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N+1** (sans possibilité de report de jours non pris sur l'année suivante).

Pour la délégation **CFTC**, la flexibilité et le besoin du service sera plus facilement envisageable si la limite est à **3 jours par semaine**. Et de l'envisager par ½ journée. La planification nécessaire doit permettre une gestion fine du forfait annuel et de le reconsidérer aussi pour les employés, les 90 jours (2x45 semaines) limitant alors cette flexibilité notamment dans des situations de sollicitations de services incontournables.

- **L'adaptation liée à des situations particulières** (Travailleurs Handicapés, femmes enceintes, salariés proches aidants) permettant d'organiser le télétravail au-delà de la base des 2 jours.



L'AVIS DE LA CFTC RETAIL FRANCE

Sujet fort dans toutes les conversations de la reprise vécue depuis la fin du 3^o confinement, la Direction doit satisfaire aux attentes de tous pour une évolution de l'organisation du travail en mode hybride « présentiel et distanciel ».

Le questionnaire « 3 minutes pour donner votre avis sur le télétravail » a recueilli 2540 réponses. Et l'enquête du CSE ARS/ARA converge sur le même constat : **82% des salariés Auchan souhaitent faire du télétravail demain, c'est sans appel !** Les 2 modes se complètent donc, l'objectif est partagé : il faut renouer avec la pleine appartenance à l'entreprise dans l'exercice de son métier, de sa fonction, dans le même respect des droits du travail. Dans un focus manager, le questionnaire exprime que : « **leur équipe est d'efficacité équivalente à 66% et supérieure pour 22% !** » Tout le monde y croît.

Associé à une vraie gestion de la déconnexion, les éléments fondateurs d'une **Qualité de Vie au Travail** satisfaisante sont là. Et de garder en réflexion une meilleure maîtrise des **risques professionnels pour la santé et la sécurité du salarié**.

Un regret toutefois dans cette négociation : celle-ci ne satisfait pas à la prise en charge de dépenses supplémentaires (surcoût assurance, énergie...) engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle à distance. **Une négociation d'accord ARF qui reprendra le 8 septembre** et qui verra cette période de transition (de surcoût estivale et de CP) gérée en bonne intelligence telle que définie par la charte actuelle du travail à distance.