

VERS UN ACCORD

TELETRAVAIL ARF GAGNANT !



L'objectif d'un accord télé travail qui répond aux attentes des salariés est bientôt atteint !

La 3^e réunion paritaire de négociation a conforté la délégation CFTC dans ses demandes en vue d'un accord sérieux et aux modalités faciles à mettre en œuvre :

- Sur le **principe du volontariat** et du double consentement salarié / employeur
- Au **domicile du salarié et aussi d'un tiers lieu**, tous deux déclarés et convenus dans la charte individuelle du télétravailleur, compatibles avec les exigences techniques permettant d'assurer la santé, la sécurité et de bonnes conditions de travail au salarié
- Pour des salariés en CDI, CDD d'au moins 6 mois et également pour des alternants, avec des **critères d'éligibilité** liés aux activités compatibles au télétravail, à l'autonomie dans la fonction, à une exécution du télétravail compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe
- Pour des salariés bénéficiant d'une **durée de travail égale ou supérieure à 50%** d'un temps complet par un nombre de séquences de télétravail proratisé (par rapport à un temps complet) et dans le respect de la règle d'un temps de travail minimum au sein des locaux de l'Entreprise (conservation du lien social/équipe et le développement du collectif de travail)
- Avec l'engagement de l'Entreprise à fournir l'ordinateur portable et le moyen téléphonique professionnel (et les outils liés aux besoins spécifiques des métiers)
- Avec l'**engagement du salarié attestant** avoir une connexion internet à haut débit, une conformité électrique de son lieu déclaré ainsi qu'une bonne adaptation de son lieu de télétravail et de l'adoption des bonnes postures/pratiques
- Une adaptation du télétravail aux situations particulières facilitée (personnes en situation de handicap, femmes en situation de grossesse, salarié proche aidant, ...)
- Une **mise en place et organisation du télétravail dans un délai de 15 jours** suivant la demande pour une planification prévisionnelle annuelle et modifiable/adaptable du jour de télétravail (avec un **délai de prévenance de 48 h.**) en cas de nécessité liée à l'activité ou l'organisation du service
- Et un **principe de réversibilité**, permettant de mettre fin à l'organisation du télétravail par le salarié à sa demande ou par l'employeur avec motivation de la décision, reste possible

L'AVIS DE LA CFTC RETAIL FRANCE



Pourtant proche d'un accord satisfaisant, rapidement déployable et preuve d'une organisation du travail modernisée, les Organisations syndicales ont demandé à la Direction une avancée significative sur le nombre de « séquences » (définies par 1 journée ou ½ journée).

En effet, bien qu'une **3^e séquence de télétravail puisse être occasionnellement prévue**, décomptée du **forfait annuel**, celui-ci doit être bien supérieur aux 90 séquences proposées et satisfaire à la demande de pouvoir télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine. Enfin, **sur le principe du volontariat** à exécuter son métier en télétravail et de l'équité entre les salariés éligibles et non éligibles (tous les métiers nécessitant une présence physique permanente), une prime d'indemnisation ne sera pas accordée.

En parallèle, un accord distinct sur le **droit à la déconnexion pour tous** (y compris ceux ne bénéficiant pas du dispositif du télétravail), principe essentiel de garantie permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale en dehors des horaires de travail est abouti et proposé à la signature.

Le suivi de ces dispositions sera assuré annuellement par les CCSE/CSE (politiques sociales).