



COMMISSIONS PARITAIRES DES 14 et 28 janvier 2014

## **TELE TRAVAIL**

Constatant un développement anarchique de l'application du télé travail dans le réseau Sécurité Sociale, la CFTC a été à l'initiative de la demande d'ouverture d'une négociation sur cette thématique. L'objectif de la CFTC était de tenter d'harmoniser les pratiques déjà existantes et surtout permettre aux salariés qui le souhaiteraient, avec l'accord de l'employeur, de pouvoir bénéficier de ce dispositif sur la base du volontariat.

Notre volonté n'est pas de remettre en cause les accords locaux existants qui apportent une forme de satisfaction au personnel, mais d'étendre ce processus par un accord national encadré évitant certaines dérives

. L'employeur propose aux organisations syndicales les dispositions suivantes :

### **-Le champ d'application**

Cet accord pourra s'appliquer à l'ensemble des salariés des organismes de sécurité sociale quelle que soit la durée du temps de travail, y compris les CDD.

- 1) Il vise des situations de télé travail pendulaire soit au domicile, soit dans d'autres locaux de l'employeur.
- 2) Sont exclus des présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes qui ne peuvent pas être réalisées dans les locaux de l'employeur ainsi que les salariés soumis à un régime d'astreintes à leur domicile, lors de ces périodes d'astreinte.
- 3) L'organisation du télé travail dans le cadre des plans de continuité d'activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n'entre pas dans le champ d'application du présent accord.

### **Les conditions de mise en œuvre**

◇ **Rappel du principe de volontariat** : les demandes sont examinées par l'employeur au vu de l'examen des conditions de faisabilité et de la capacité du salarié à travailler de manière autonome. La décision de rejet par l'employeur d'une demande de télé travail fait l'objet d'une notification motivée au salarié concerné dans un délai jugé raisonnable.

◇ **Préservation du lien social** : le télétravailleur doit être présent au moins 2 jours par semaine dans son organisme.

◇ **Aménagements du télétravail dans des situations particulières** : Le télétravail est de nature à favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap ou pour des salariés en situation de maintien dans l'emploi suite décision du médecin du travail. L'employeur, en lien avec le CHSCT, examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être aménagées.

◇ Participation à la vie de l'entreprise : afin de garantir le lien avec l'organisme, les télétravailleurs participent dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations et réunions de service.

### **Conditions de mise en place**

Un avenant au contrat de travail sera signé par le salarié préalablement à la mise en œuvre du télétravail ; celui-ci aura une durée d'un an renouvelable.

Il est prévu une période dite « d'adaptation » ne pouvant excéder 3 mois durant laquelle chacune des parties est libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 30 jours

Au terme de la période dite d'adaptation, un bilan sur la situation de télétravail sera effectué ;

L'employeur a répondu aux demandes de la CFTC sur divers points :

→ L'intégration de salariés en accord avec le CHSCT, en situation difficile (retour handicap), ce qui ne dégage en rien la responsabilité de l'employeur et ses obligations en termes de conditions de travail et l'adaptation au poste de travail

→ Le principe de réversibilité : possibilité de mettre fin au télétravail avant le terme prévu par l'avenant sous réserve de respecter un préavis de 30 jours pour l'employeur et 15 jours pour le salarié : celui-ci retrouve les conditions d'exercice antérieures de son activité.

→ Bénéfice des horaires applicables dans l'organisme (plage horaire, pause déjeuner). Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur demande de l'employeur

→ Le choix des jours de télétravail résulte d'un accord entre les parties.

Pour la CFTC, l'essentiel est de concilier vie privée et vie professionnelle.

## **Frais et équipement**

### Equipements et obligations :

Le salarié doit informer son assureur de sa nouvelle situation et s'assurer de la couverture de ce nouveau risque.

Une attestation établie par un diagnostiqueur professionnel indiquant la conformité des installations devra être remis par le salarié

L'employeur fournit le matériel informatique et de communication nécessaire, il assure la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques. Une ligne téléphonique professionnelle ou un téléphone portable sont mis à disposition par l'employeur

### Frais

- Prise en charge sur présentation de factures du cout réel du diagnostic
- Prise en charge du surcout de l'assurance
- Prise en charge des factures de téléphone (abonnement et communications) du dispositif téléphoniques professionnel
- Indemnité forfaitaire mensuelle pour prise en compte des frais professionnels (électricité, eau, gaz, abonnement) qui ne peut être inférieur à 10 euros pour une journée de télétravail par semaine, à 20 euros pour deux jours par semaine en télétravail et à 30 euros pour trois jours par semaine en télétravail

Elle est versée sur 10.5 mois et le versement est suspendu en cas d'absence du télétravailleur de plus d'un mois.

La CFTC a été entendue sur la possibilité d'une revalorisation de l'indemnité. Elle sera étudiée annuellement par les partenaires sociaux qui en apprécieront l'opportunité.

## **Droit et informations**

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits en matière de congés, d'avantages légaux ou conventionnels et d'informations syndicales ; A cet effet, il est recommandé aux organismes la mise en place d'un accord sur l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communications pour les organisations syndicales en place.

La CFTC avait pris acte aux travers des diverses réunions, de la volonté affichée de l'employeur de mettre en place le télé travail dans l'institution. Toutefois nous l'avions alerté sur des points qui nous semblaient importants, voici les réponses apportées

## **Salariés à temps partiels**

Quelles ont les règles de gestion applicables :

Réponse : présence du télétravailleur dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins 2 jours par semaine quelle que soit la durée de son temps de travail (pas de proratisation du temps de présence)

### Communication et information syndicale

La CFTC rappelle à cet effet l'urgence de la situation et dénonce la non application des dispositions du droit syndical national dans certains organismes. Pour la CFTC les employeurs locaux doivent tout mettre en œuvre pour développer le dialogue social au sein de l'Institution.

### Sur la santé au travail et les obligations légales du CHSCT

Il faut être prudent et compléter la réflexion : nous devons tenir compte de 2 facteurs : protection du salarié et responsabilités des dirigeants

Réponses :

Permettre au CHSCT et à l'employeur d'assumer leur rôle de contrôle (visite possible au domicile sous réserve de l'accord du salarié et de sa présence

En cas d'accident survenu du fait ou à l'occasion du travail à domicile du salarié, il est fait application du même régime que si l'accident était survenu dans les locaux de l'organisme.

### Sensibilisation et formation au télétravail

La CFTC insiste sur la nécessité de formation des managers sur la spécificité du télé travail.

Par ailleurs, il nous semble important de valoriser auprès des salariés de l'unité de travail du télétravailleur cette forme d'organisation du travail.

Une question reste en suspens : celle de l'attribution des tickets restaurants. L'employeur semble revenir sur ses engagements de départ qui précisait que les salariés concernés bénéficieraient des mêmes droits que les autres salariés !!!!! Ouverture d'un champ possible mais aucune obligation légale, il revient aux organisations syndicales de faire prévaloir leur position. Pour la CFTC, applications des règles mise en place dans les organismes. Le salarié ne doit pas être perdant.

La CFTC a défendu ce projet car elle reste persuadée que le télé travail peut offrir de nouvelles modalités **de travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, de mieux gérer son temps** de travail (moins de perte de temps dans les transports en commun, diminution du risque routier). ce mode d'organisation est nouveau pour l'institution et doit pouvoir se développer dans de bonnes conditions.

Il nous semble essentiel de répondre aux demandes du personnel et de leur offrir de nouvelles perspectives.

La CFTC se projette dans l'avenir et n'est pas passéiste. Il faut savoir s'adapter au monde d'aujourd'hui, prendre en compte les nouvelles technologies, anticiper les réorganisations

parfois contraignantes pour les salariés... tout en défendant les intérêts des salariés, voilà le challenge de la CFTC ....

La CFTC réfléchit sur la signature de cet accord.