

## Le Syndicat Autonome a décidé DE SIGNER L'ACCORD

# Télétravail



### LES DIFFERENTS MODES DE TÉLÉTRAVAIL

- Régulier et alterné avec le présentiel
- Occasionnel : grèves des transports, intempéries
- Exceptionnel : épidémie, catastrophe climatique, incident technique majeur, cas de force majeure

### ACTIVITÉS CONCERNÉES PAR LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est ouvert aux activités répondant aux critères suivants :

- L'activité n'implique pas la présence physique permanente du salarié dans les locaux de la Société (pour exemple, exclusion des métiers d'hôtesse d'accueil, service de maintenance ...)
- La nature du travail effectué est compatible avec l'utilisation des outils numériques et des outils de communication à distance,
- La nature des activités exercées n'implique pas l'usage quotidien de données confidentielles non manipulables hors site.

Chaque direction détermine les activités exclues et en informe les salariés dans le respect des critères énoncés ci-dessus.

### CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée
- Avoir été confirmé dans son poste à l'issue de la période d'essai et avoir une ancienneté de 6 mois
- Exercer son activité à temps plein ou à temps partiel d'au moins 80%
- Disposer d'une autonomie suffisante pour exercer son activité à distance
- Maîtriser les compétences à exercer et avoir un niveau d'activité équivalent à celui en présentiel
- Maîtriser les connaissances et outils propres à la Société afin d'être apte à télétravailler efficacement

Tout refus du télétravail par le manager devra être motivé par écrit.

Les stagiaires, les commerciaux terrains sont exclus du télétravail régulier.

Pour les alternants, après validation du manager et de la DRH, un aménagement du télétravail pourra être prévu sur 1 jour hebdomadaire

Le télétravail occasionnel sera possible pour les alternants.

### LIEU DU TÉLÉTRAVAIL

Le salarié pourra télétravailler dans sa résidence habituelle ou secondaire en France métropolitaine. Ce choix sera valable pour l'ensemble de l'année et non modifiable.

### MATÉRIEL

La société fournit au salarié en télétravail l'ensemble du matériel informatique. Toutefois, en attendant la dotation de la Société, le salarié pourra télétravailler avec son ordinateur personnel, sous réserve de l'installation des logiciels de travail à distance. (VM)

### SALARIÉS À TEMPS PLEIN

2 jours de télétravail maxi. Pas de télétravail le mercredi. un jour obligatoire pour tous : le vendredi le second jour sera collectif et fixé par le manager.

### SALARIÉS À TEMPS PARTIEL (80%)

1 jour de télétravail qui sera le vendredi

### SITUATIONS PARTICULIÈRES

Les salariées enceintes à temps plein à compter du 6ème mois de grossesse, ainsi que les salariés « proches aidants » bénéficieront d'un jour supplémentaire de télétravail sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité



### PLAGES DE JOIGNABILITÉ : MAINTIEN DE L'ACCORD ARTT

### INDEMNITÉ DU TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

Une indemnité forfaitaire mensualisée de :

- 14 euros pour 2 jours de télétravail hebdomadaire
- 7 euros pour 1 jour de télétravail hebdomadaire
- 21 euros pour 3 jours de télétravail hebdomadaire (salariées enceintes – aidants familiaux à temps plein)

Elle ne sera proratisée que si le salarié est en arrêt continu d'un mois complet ou plus.

### TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL OU EXCEPTIONNEL

Indemnité de 2€/jour pour le télétravail occasionnel ou exceptionnel.

Toute forme de télétravail donne droit au :

- Maintien des tickets restaurants pendant les jours de télétravail
- Maintien de la prise en charge de 50% du titre d'abonnements (hors avion) souscrits par le salarié.

### FRAIS

La Direction participera au financement de matériel et mobilier bureautique en prenant en charge 50 % du coût d'achat dans la limite d'un montant maximum et global de 100 euros TTC

### AJUSTEMENTS DU TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

En cas de formations, de réunions d'équipes, de périodes de forte activité ou de projet majeur la ou les journée(s) de télétravail annulée(s) ou suspendue(s) ne sont ni récupérable(s), ni reportable(s) sur un autre jour.

Le manager devra prévenir le salarié par mail motivé dans un délai de 8 jours calendaires.

L'indemnité est maintenue sauf en cas d'annulation sur un mois complet.

### REVERSIBILITE

La Direction peut sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois, et par écrit, mettre fin au télétravail en cas de changement d'activité incompatible avec le télétravail ou dès lors que le salarié ne répond plus aux conditions d'éligibilité.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus locaux ou des négociateurs

Valérie MERCERAND - 06 22 23 54 92

Sara MARTINS - 06 88 33 91 18

Sylvain DELIGNY - 06 60 65 27 67

Ahmed KHANCHAOUI - 06 67 19 15 99

