



TELETRAVAIL

A diffuser

29 septembre 2021

L'accord sur le télétravail entre dans sa phase de déploiement et déjà des **interprétations** se font entendre !

Aussi, quelques rappels et précisions :

- L'accord prévoit un objectif de 30% des effectifs en télétravail pour 2022 (et 60% en 2024). Il s'agit bien d'un objectif moyen sur l'ensemble du CMB, et qui, on le sait bien, comme tout objectif peut être dépassé.

En aucun cas, il ne s'agit de se limiter à 30% des effectifs d'une unité de travail en télétravail !

Le télétravail est ouvert à toutes et tous, sur la base du volontariat. Il faut au minimum 6 mois d'ancienneté et être "autonome" au niveau de son activité à l'appréciation du manager, et sous réserve que l'organisation de la structure le permette. Tout refus doit être motivé par des critères objectifs et signifié par écrit au salarié, dans le mois qui suit la demande. Un recours est possible par le salarié qui le souhaite. A ce titre, le salarié sera reçu à sa demande dans un délai d'un mois par son responsable RH.

- Un processus complet a été élaboré : Entretien avec le hiérarchique pour exprimer ses souhaits, formulaire à compléter (pas encore en ligne), validation par un avenant au contrat de travail, formation (y compris des managers) mise à disposition du matériel individuel et personnel (Kit Télétravail),... Plusieurs semaines s'écoulent donc entre le lancement et le démarrage effectif.
- Les jours retenus en télétravail sont fixes chaque semaine. Celui-ci peut être suspendu à la demande du hiérarchique selon la nécessité de service et notamment pendant les périodes de congés. Un retour en arrière est toujours possible si cela ne convient pas au salarié. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devient caduc.
- Un calendrier de déploiement par UT est en place jusqu'en février 2022.
- Il s'agit d'un changement organisationnel important qui doit être appréhendé par tous, collaborateurs mais aussi managers qui peuvent avoir quelques freins ou idées reçues.

Il leur a bien été rappelé par la RH que "le télétravail est une période de travail et non pas une absence."

- Pendant cette phase de lancement, en ce qui concerne **le CMB, la direction a décidé de limiter le télétravail à un jour maximum par semaine et par collaborateur** (1 journée par quinzaine pour les sites <= à 5 personnes), alors que l'accord prévoit 2 jours. Une évolution sera possible par la suite.

=> N'hésitez pas à nous remonter vos remarques, questions, ou problématiques que vous pourriez rencontrer dans cette mise en œuvre.

NB: Attention à ne pas confondre le travail à distance qui concerne la période sanitaire et le télétravail qui est normé dans l'accord.