

Accord télétravail

Issoire, le 02 juillet 2021

FO signe l'accord sur le télétravail, après 4 réunions de négociation, qui font suite à l'Accord National Interprofessionnel du 26 Novembre 2020 pour la mise en place du télétravail dans les entreprises, en l'intégrant dans le fonctionnement « normal », et qu'il soit basé sur le volontariat et non imposé par la crise sanitaire comme nous l'avons connu depuis plus d'un an.

Le télétravail peut-être une réelle avancée en termes de Qualité de Vie au Travail pour ceux qui le souhaitent. L'accord nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salariés.

FO a obtenu, que cet accord soit conclu pour une période de trois ans, afin de faire un premier bilan et d'améliorer certains points au bout de cette période. Et également qu'il soit basé sur un principe de double volontariat entre le salarié et son responsable hiérarchique. Un avenant au contrat de travail d'un an renouvelable sera alors conclu.

Pour être éligible au télétravail, le salarié doit :

- Être titulaire d'un CDD ou d'un CDI et de justifier d'une ancienneté d'au moins 6 mois.
- Justifier pour le temps partiel d'une durée de travail qui ne peut être inférieure à 80%.
- Être autonome dans l'organisation de son travail et dont les fonctions peuvent être exercées à distance.
- Pouvoir recourir ponctuellement au télétravail, pour une partie de son activité.
- Avoir les Conditions techniques requise à son domicile.

Le salarié, reconnu éligible, pourra bénéficier au maximum **de 50 jours par an de télétravail, répartis sur 5 jours maximum par mois et 2 jours maximum par semaine**. La prise pourra être effectuée par journée ou demi-journée. Un salarié ne désirant pas conclure un avenant à son contrat de travail, pourra prendre l'option du télétravail occasionnel, fixé à 6 jours maximum par an.

Le télétravail pourra être organisé sur des modalités plus favorables dans les cas de :

- Situation d'handicap
- Aidants familiaux
- Grossesse
- Raisons médicales

Des formations seront mises en place pour garantir les bonnes conditions d'accès au télétravail, incluant le droit à la déconnexion et la notion de « pause ».

Une durée d'adaptation de deux mois, permettra au salarié ou à l'entreprise de mettre fin au télétravail, pendant cette phase dite période d'essai. Une fois l'avenant établi le télétravailleur sera aussi en mesure de mettre fin au télétravail par simple demande écrite et sans préavis.

La réversibilité pourra être demandée par l'entreprise pour nécessités de services, réorganisation du service auquel le salarié est affecté, ou si le salarié ne respecte pas ses obligations dans le cadre du télétravail.

FO a signé cet accord, après avoir fait intégrer des revendications lors de la négociation, avec la participation des membres FO de la CSSCT. FO sera vigilant sur l'utilisation faite de ce nouveau mode de travail afin d'éviter toutes dérives qui peuvent en découler.