



# Accord « Télétravail » à la signature



**DONNONS DE LA FORCE  
À VOS COMPÉTENCES**

## Pourquoi nous allons signer cet accord !!!

L'équipe CFE-CGC Klesia a décidé de signer l'accord soumis à la signature pour le télétravail. Nous portons ce sujet du télétravail depuis longtemps, conscient de la volonté des salariés d'aller en ce sens (voir le résultat de la dernière enquête « Grand Angle ») tout en gardant la notion de volontariat.

La situation sanitaire exceptionnelle a permis de montrer la capacité technique de l'entreprise à répondre, ainsi que le volontarisme et le professionnalisme des salariés de Klesia.

Certes, certains vous diront que cet accord n'est pas bon parce qu'il manquera toujours quelque chose ! Tout accord est un premier pas, avec de bons points et de moins bons sur lesquels il faudra continuer à avancer.

Pour la CFE-CGC, nous y voyons plusieurs points positifs :

- La notion de volontariat, avec une fin du télétravail possible à la demande du salarié comme de l'employeur.
- Une forte extension de l'éligibilité des métiers.
- La mise en place d'une indemnité télétravail.
- La mise en place de ticket restaurant est prévue avec effet rétroactif mais pour cela, il sera nécessaire de fermer les RIE de Rezo et Montreuil.

Il reste à avancer sur plusieurs points :

- L'indemnité télétravail proposée est insuffisante.
- Pour le matériel mis à disposition, à revoir également.
- Des flous restent sur le remboursement transport.

Nous demandons la mise à disposition impérative d'une salle par établissement pour que les salariés puissent se restaurer avec l'équipement adapté : micro-ondes, réfrigérateurs, etc...

## Ce que nous aurions aimé également, mais pas assez de signataires !!!

Dans le cadre des NAO 2020, nous étions favorables principalement sur 3 points :

- Une prime à caractère exceptionnel pour les rémunérations les plus basses (la prime fixée à 300 euros bruts et le salaire annuel brut plafond est fixé à 32.500 euros).
- Une participation au financement du CESU pour les salariés RQTH.
- Le report de congés payés pour contraintes géographiques particulières ou présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

## Propositions principales dans l'accord à la signature

Le télétravail ne peut être ouvert qu'aux postes ou fonctions compatibles avec cette forme de travail. Ne peuvent donc être éligibles au télétravail :

- Les postes et activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise soit en raison des équipements, soit en raison de la nécessité d'une présence physique dans l'entreprise.
- Les postes et activités amenant à traiter et transporter des documents papiers.

Le tableau des emplois éligibles à la mise en place d'une organisation en télétravail est disponible en page 4 de ce document.

Le télétravail est limité à 3 jours fixes par semaine pour le salarié ayant un emploi éligible. Le nombre de jours maximum par semaine est porté à 4 jours fixes pour le salarié occupant un poste relevant de la DSIGP.

Le télétravail est limité à 1 jour fixe par semaine pour les salariés occupant :

- Un emploi relevant du périmètre des Centres d'Information, Conseil et Accueil des Salariés (CICAS), en raison des contraintes liées à l'accueil du public.
- Un emploi de Gestionnaire Courrier Support GED ou de Gestionnaire Support GED, en raison des contraintes liées aux activités ne pouvant être que très partiellement réalisées à distance.

Le télétravail s'inscrit dans une démarche fondée sur le double volontariat : du salarié et de l'entreprise.

Le salarié qui souhaite télétravailler doit en informer par une demande écrite son manager (N+1). Celle-ci sera validée après échange entre les managers (N+1 et N+2). La mise en place du télétravail nécessite un entretien préalable entre le manager et le salarié afin d'échanger sur les modalités d'organisation de l'activité en définissant :

- Les conditions d'organisation du télétravail.
- L'organisation du temps de travail en télétravail.
- Les exigences de disponibilité et de joignabilité.
- La répartition de la charge de travail.
- Les objectifs de production (qualité, quantité).
- Les modalités de reporting.

Les horaires de travail sont librement organisés par le télétravailleur sous réserve de respecter :

- Les contraintes d'activité de son service et les plages d'accessibilité du Système d'Information.
- Les plages horaires fixes de travail telles que définies par l'accord sur les modalités de l'horaire variable du 26 mars 2014 et/ou ses éventuels futurs avenants, soit, au jour de la signature, 10H à 11H45 et de 14H à 16H les jours ouvrés (et 15H30 le dernier jour collectivement travaillé de la semaine) et dans le respect des dispositions spécifiques à certains services (ATEM notamment).
- Une plage minimale de déjeuner de 30 minutes.
- Les plages horaires de joignabilité.
- Les dispositions applicables aux salariés en forfait jour.
- Les durées maximales de travail et les repos minimaux légaux.

L'activité et la charge de travail demandées à un salarié en télétravail sont équivalentes à celles demandées aux salariés ayant une fonction identique exercée dans les locaux de l'entreprise.

Les temps de travail du salarié en situation de télétravail sont décomptés par le biais de la solution de badgeage virtuel via l'outil SIRH. Pour les salariés soumis à l'horaire collectif, il ne pourra pas être effectué de crédit d'heures les journées où l'activité est exercée en télétravail.

Au plus tard le 31 juillet 2021, l'ensemble des salariés éligibles au télétravail seront équipés de matériel professionnel Klesia. Jusqu'à cette date, les salariés qui ne sont pas équipés par Klesia mais qui disposent d'un ordinateur personnel pourront bénéficier du télétravail et percevront une indemnité de 10 euros par mois, destinée à couvrir les frais engendrés notamment par l'obsolescence du matériel personnel.

Chaque télétravailleur percevra une indemnité, forfaitaire et mensualisée, destinée à couvrir les frais engendrés par une activité au domicile (électricité notamment) de :

- 6€ par mois pour un jour de télétravail par semaine.
- 12€ par mois pour deux jours de télétravail par semaine.
- 18€ par mois pour trois jours de télétravail par semaine.
- 24€ par mois pour quatre jours de télétravail par semaine.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements informatiques, le télétravailleur avise immédiatement son manager et le service assurant la maintenance informatique. Si ce service indique que le problème pourra être résolu dans un délai d'une heure, alors le salarié demeure à son domicile en situation de télétravail. En revanche, si ce service n'est pas en mesure de proposer une résolution du problème technique dans l'heure suivant son apparition, deux solutions se distinguent :

- Si la panne ou le mauvais fonctionnement intervient avant 12h, le manager avise le salarié qu'il doit se rendre sur son lieu de travail afin d'effectuer l'après-midi de travail ; le salarié peut régulariser l'après-midi par la pose d'une absence, en accord avec son manager. La matinée est considérée alors comme travaillée.
- Si la panne ou le mauvais fonctionnement intervient après 12h, le salarié ne revient sur son site de travail que le jour ouvré suivant. La journée est considérée alors comme travaillée.

Sont éligibles au télétravail les salariés fournissant :

- Une attestation sur l'honneur mentionnant qu'ils disposent, sur leur lieu de télétravail, d'un espace de travail répondant à des conditions de travail adaptées, d'une installation électrique conforme et d'une connexion internet haut débit.
- Une attestation annuelle d'assurance multirisque habitation du lieu de télétravail prévoyant que l'activité de télétravail est garantie.

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Au regard de l'impact de l'élargissement de l'accès au télétravail sur les niveaux de fréquentation des structures de restauration collective et afin d'en simplifier la gestion, les restaurants d'entreprise de Rezo et Montreuil seront fermés à compter de la mise en œuvre du présent accord. En conséquence, tous les salariés bénéficieront, pour chaque jour entier travaillé ou télétravaillé, de titres restaurant d'une valeur nominale de 9,20 € avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de 5,52€ par titre.

Pour les salariés disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les adaptations du poste au domicile du salarié feront l'objet d'une étude de faisabilité, en lien avec la médecine du travail et l'AGEFIPH.

Le salarié en télétravail bénéficie de la même couverture accident du travail / maladie professionnelle que les autres salariés de l'entreprise. En cas d'accident survenu durant l'activité professionnelle un jour de télétravail, le salarié doit en informer, par écrit, son manager et la Direction des Ressources Humaines dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié s'engage à respecter les règles fixées par l'entreprise en matière de sécurité et de protection des données. Le télétravailleur porte une attention particulière aux règles de sécurité et plus particulièrement à ses moyens d'authentification (mot de passe) qui sont personnels, confidentiels et inaccessibles. Le télétravailleur doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents qui lui sont confiés ou auxquels il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tous moyens.

## Liste des emplois non-éligibles au télétravail

- INFIRMIER(E).
- MEDECIN CONSEIL.
- GESTIONNAIRE ARCHIVES.
- GESTIONNAIRE COURRIER (SERVICES GENERAUX).
- GESTIONNAIRE IMPRIMERIE REPROGRAPHIE.
- GESTIONNAIRE LOGISTIQUE.
- TECHNICIEN(NE) MOYENS GENERAUX.
- GESTIONNAIRE COURRIER (GESTION).

## Liste des emplois éligibles à 1 jour par semaine

- RESPONSABLE CICAS.
- COORDINATEUR(ICE) NATIONAL CICAS.
- COORDINATEUR(ICE) REGIONAL(E) CICAS.
- CONSEILLER(E) RETRAITE CICAS.
- GESTIONNAIRE COURRIER-SUPPORT GED.
- GESTIONNAIRE SUPPORT GED.

**Tous les autres emplois sont éligibles à 3 ou 4 jours par semaine**