

BIEN REFLECHIR:

A travers les nouveaux outils digitaux, ce sont les limites de lieu et de temps qui s'effacent. Le télétravail s'articule autour d'un postulat et deux aptitudes. Le postulat c'est la confiance entre Direction, Responsable et Télétravailleur. Les deux aptitudes sont l'autonomie et la responsabilisation du salarié . Souligné dans de nombreux rapports, le télétravail rend difficile **la notion de décompte du temps** ainsi que **l'appréciation de la charge de travail**.

Selon une étude de Stanford (2012), la productivité des télétravailleurs est accrue de 12% .

L'UNSA réclame toujours en parallèle un accord sur le droit à la déconnexion afin de créer un dispositif de régulation de l'utilisation journalière des outils numériques .

Autre risque identifié: l'isolement du télétravailleur qui se traduit par la mise à l'écart d'échanges spontanés pendant son absence au poste et la mise en difficulté par les incidents ponctuels et individuels liés aux outils. Enfin c'est un nouveau virage pour le manager imprégné d'une culture de présenteisme et qui doit demain résoudre l'injonction contradictoire entre autonomie et contrôle de l'activité .

La période d'adaptation et le rôle des commissions de suivi sont pour l'UNSA primordiaux pour en mesurer toutes les conséquences.



ATTENTION anciens Télétravailleurs

L'ancien accord signé en 07/2016 expire en 07/2018. Régit par avenant , basé sur une seule journée en télétravail et prévoyant une aide financière pour vos frais .

Date de votre avenant < 01/01/2018. 2 choix :

==> Vous refusez le nouvel accord. Vous devez impérativement vous manifester dans un délai de 1 mois après sa communication . Vous conservez alors toutes vos anciennes dispositions (y compris la participation financière) jusqu'au terme de votre avenant.

==>Vous acceptez le nouvel accord. Rien à faire et aucun nouvel avenant ne sera signé.

Date de votre avenant>01/01/2018. Aucun refus n'est opposable, les dispositions d'un accord collectif se substituant à tout avenant individuel (réforme code du travail!). Soit vous désirez aller au terme de votre avenant, soit vous décidez d'adhérer immédiatement .Un nouvel avenant de mise en conformité sera alors établi.

Le principe de base:

Sur volontariat, sans priorité d'accès ni quota par équipe, sous décision N+1/N+2.

Déploiement progressif et période d' adaptation pendant 2 ans

Qui peut en bénéficier?

- ◆ Avoir à minima un taux d'activité de 80% (analyse personnalisée pour travailleurs handicapés).
- ◆ Disposer d'une autonomie suffisante et d'un bon relationnel.
- ◆ 6 mois d'ancienneté mini dans le groupe (CDD/CDI).

Pour quel métier ?

- ◆ Accessible à tous sauf itinérants et en périodes d'astreintes
- ◆ L'activité exercée ne doit pas demander une présence physique au bureau.

Quelles modalités pratiques?

- ◆ Minimum 1 jour/semaine avec une possibilité maximum de 2 jours après 12 mois de pratique.
- ◆ Report possible, positionnement dans les 15 jours en commun accord salarié/manager.

Quelle démarche ?

- ◆ Demande via outil spécifique .
- ◆ Examen du jour choisi, accord ou refus par le N+1 dans un délai d'un mois .**Tout refus est motivé et tracé.**

Période d'adaptation ?

- ◆ Après 3 mois de pratique **effective** chacune des parties peut y mettre fin ou en adapter les modalités.

Défaillances techniques ?

- ◆ Défaillance technique réseau personnel: Perte du temps . Soit retour bureau et/ou pose CP, RTT.
- ◆ Défaillance technique réseau groupe: Temps neutralisé en temps effectif travaillé. Si la panne est supérieure à ½ journée, retour au bureau et/ou pose CP, RTT sous décision du N+1.

Quelle organisation?

- ◆ Respect des plages horaires de l'entreprise.
- ◆ Plage de joignabilité du manager sur les plages fixes sauf pour les collaborateurs au forfait (9H/18H).
- ◆ Temps auto déclaratif .

Quel accompagnement ?

- ◆ Formations obligatoires d'une journée pour managers, en séances d'e-learning pour les télétravailleurs.
- ◆ Création d'un guide du télétravailleur.

Dans le respect de l'avis majoritairement positif de ses adhérents, L'UNSA signera l'accord télétravail.

Le 29 Mai 2018