

1. Nouvel accord télétravail



Le télétravail prend, aujourd'hui, une place de plus en plus importante, renforcé par la situation sanitaire actuelle. Mais, cette organisation du travail, comme toutes les organisations, n'est pas neutre et nécessite d'être encadrée, afin de ne pas dégrader les conditions de travail et la santé des salariés.

Et ce n'est hélas pas l'Accord National Interprofessionnel (ANI), que la CGT n'a pas signé en fin d'année 2020, qui permettra cela, puisque celui-ci n'est ni normatif ni prescriptif, c'est-à-dire qu'il n'impose rien.

- Il s'agit au plus d'une charte de bonne conduite qui n'engage pas les employeurs !

Au niveau de Thales, suite au retour d'expérience liée au télétravail massif depuis le 1^{er} confinement, les syndicats, et la CGT en premier lieu, ont demandé à renégocier notre accord, afin d'améliorer certains aspects.

- **Ce nouvel accord est applicable depuis le 1^{er} janvier 2021**

Les principales mesures de l'accord :

Le télétravail s'organisera suivant 3 modes :

1. Le télétravail ponctuel, pour répondre à des situations individuelles ponctuelles. Pour cela, les salariés qui disposent déjà des outils pour télétravailler bénéficient de 10 jours de télétravail exceptionnel par an.
2. Le télétravail ponctuel pour répondre à des circonstances collectives exceptionnelles telles qu'une pandémie, un événement climatique majeur, etc... Ce chapitre, existait déjà, il a été renforcé au vu du « cafouillage » que nous avons connu en 2020, pour notamment mieux préciser que celui-ci pourra être à 100% si nécessaire, en fonction des circonstances et des directives administratives/gouvernementales.
3. Le télétravail habituel et régulier, comme modalité pérenne d'organisation du travail. Plusieurs principes sont définis par cet accord :
 - Afin de maintenir le lien collectif de travail, le télétravail est limité à 2 jours maximum par semaine, sauf situation individuelle spécifique permettant de travailler jusqu'à 3 jours. En tout état de cause, le principe d'une journée de présence minimum sur site est retenu.
 - Le télétravail reste conditionné au volontariat et surtout à l'initiative du salarié, et relève d'une démarche concertée entre le manager et les membres de son équipe.
 - En dehors des activités ne pouvant être exercées à distance (travaux en horaires atypiques, travaux nécessitant un accès permanent à des matériels / outils sur site), toute activité peut, par principe, être télétravaillée, dès lors que sa mise en place est compatible avec le bon fonctionnement de l'activité.
 - Le télétravail se fait par journée entière, sauf pour les salariés à 90% (télétravail à la ½ journée).
 - Le télétravail s'organise soit sous forme d'1 ou 2 jours fixes par semaine, soit sous forme d'un volume mensuel compris entre 4 et 10 jours à planifier.
 - Les frais de télétravail seront pris en charge à hauteur de 10€ par mois pour 1 jour par semaine, 20€ pour 2 jours et 30€ pour 3 jours.
- Au niveau équipement, un « PC mobility », un téléphone portable (et son abonnement), un écran 24 pouces, un casque audio et une participation à l'achat d'un siège bureautique à hauteur de 115€ seront mis à disposition des télétravailleurs.

Retrouvez ci-dessous les évolutions !

Evolution	Avant	Maintenant	Commentaire														
+	Accord cadre jusqu'à Mars 2023	Accord Groupe à durée indéterminé <i>Négocier durablement le télétravail...</i> 	Evite le contexte national de régression sur le télétravail (cf négociation sur l'Accord National Interprofessionnelle qui vient de se terminer).														
-	Remboursement des frais d'internet à hauteur de 38€ maximum par mois	<ul style="list-style-type: none"> □ Compris entre 10 et 30€ en fonction du nombre de jours de travail. □ Perte de La prise en charge à hauteur de 50€ max d'un diagnostic électrique lors de la mise en place du télétravail disparaît, ainsi que la prise en charge du surcout d'assurance habitation 	<p>La somme forfaitaire fera tout de même que tous les salariés la toucheront, sans besoin de demande.</p> <p><u>Télétravail fixe :</u> La société versera au salarié télétravailleur, au titre des frais occasionnés à l'occasion du télétravail (notamment frais de connexion Internet) une allocation forfaitaire égale à :</p> <p>10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine ; 20 euros par mois pour deux journées de télétravail par semaine ; 30 euros par mois pour trois journées de télétravail par semaine.</p> <p><u>Télétravail jours mensuels :</u></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>4 jours de télétravail par mois</td> <td>10 euros</td> </tr> <tr> <td>5 jours de télétravail par mois</td> <td>12,5 euros</td> </tr> <tr> <td>6 jours de télétravail par mois</td> <td>15 euros</td> </tr> <tr> <td>7 jours de télétravail par mois</td> <td>17,5 euros</td> </tr> <tr> <td>8 jours de télétravail par mois</td> <td>20 euros</td> </tr> <tr> <td>9 jours de télétravail par mois</td> <td>22,5 euros</td> </tr> <tr> <td>10 jours de télétravail par mois</td> <td>25 euros</td> </tr> </table>	4 jours de télétravail par mois	10 euros	5 jours de télétravail par mois	12,5 euros	6 jours de télétravail par mois	15 euros	7 jours de télétravail par mois	17,5 euros	8 jours de télétravail par mois	20 euros	9 jours de télétravail par mois	22,5 euros	10 jours de télétravail par mois	25 euros
4 jours de télétravail par mois	10 euros																
5 jours de télétravail par mois	12,5 euros																
6 jours de télétravail par mois	15 euros																
7 jours de télétravail par mois	17,5 euros																
8 jours de télétravail par mois	20 euros																
9 jours de télétravail par mois	22,5 euros																
10 jours de télétravail par mois	25 euros																
+	Rien de prévu	Téléphone, un casque audio, un écran 24 pouces et une aide à hauteur de 115€ pour l'achat d'un siège	C'est une véritable avancée qui sécurise les moyens pour tous les salariés, qui jusqu'à présent dépendait de la bonne volonté ou pas du chef de service.														
+	Le télétravail est à l'initiative et au volontariat du salarié	<ul style="list-style-type: none"> □ Le télétravail est à l'initiative et au volontariat du salarié est maintenu. □ Des réunions collectives seront mises en place pour discuter de l'organisation du télétravail □ Il est clairement indiqué « Le télétravail ne peut être imposé au salarié et le refus du salarié de ce mode d'organisation du travail n'a pas à être motivé. ». 	<p>Au vu de la montée en puissance possible du télétravail Il y aura donc un équilibre à trouver entre volonté individuelle du télétravail et organisation collective.</p> 														

+	Pas de disposition de ce genre.	Présence d'une journée à minima sur site.	Elle permet de manière simple de s'adapter à toutes les situations de télétravail régulier, en amenant tout de même une petite souplesse demandée par les salariés. 
+	Sans recours réel pour le salarié	Le salarié pourra explicitement saisir les IRP (via la commission locales QVT qui sera en charge du bilan du télétravail) pour examiner le refus à sa demande de télétravail, ou la fin du télétravail à la demande de son chef deservice.	C'est une avancée importante par rapport à l'accord précédent, surtout au vu des refus « de principe » sans justification réelle liée à l'activité, sur les demandes de télétravail des salariés. 
+	Pas vraiment cadré, au bon vouloir des managers et dirigeants	Mode exceptionnel type pandémie est mieux cadré	Précision claire notamment que celui-ci peut être totale si nécessaire, et fait le lien avec les directives administratives/gouvernementales. 

□ Avis du collectif de travail et de négociation :

Au vu de l'équilibre global de cet accord, le collectif de travail et de négociation donne un avis favorable à la signature de cet accord. Les aspects d'indemnisations financières sont effectivement en baisse, et nous devons dénoncer l'attitude du Groupe à ce sujet, mais sur de nombreux autres aspects, il y a eu des avancées concrètes demandées par les salariés via notre enquête qui a collectée 6 000 réponses.