

NEGOCIATION SUR LE TELETRAVAIL 2021

Nous avons le plaisir de vous informer de la signature d'un nouvel accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion au sein de l'UES. Cet accord, mis en place à partir du 1^{er} octobre 2021, tient compte de l'expérience vécue depuis mars 2020 liée à la crise sanitaire et de l'enquête menée auprès des salariés en 2020.

Cet accord permet une plus grande flexibilité dans la mise en place du télétravail, tout en garantissant la santé, le bien-être au travail et la qualité de vie des salariés. Il facilite le recours aux technologies numériques et à l'innovation et contribue au respect de l'environnement en réduisant les déplacements.

Bien entendu, cet accord implique **la responsabilité, l'autonomie et la confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie**, facteurs essentiels à la réussite de ce mode d'organisation du travail.

Le recours au télétravail s'effectue sur la base d'une **volonté partagée** entre employeur (représenté par les membres du codir) et salarié, sauf en cas de circonstances exceptionnelles où l'employeur peut alors l'imposer (ex : pandémie).

Pourront bénéficier du télétravail, les salariés :

- **Titulaires d'un CDI/CDD avec un minimum d'1 an d'ancienneté (sauf exceptions).**
- **Dont les missions peuvent être assurées dans les mêmes conditions en télétravail que dans les locaux de l'entreprise et ne nécessitent pas une présence permanente ou quasi-permanente dans les locaux de l'entreprise**
- **Autonomes dans leur organisation de travail**

En cas d'insuffisance du travail accompli ou manque d'autonomie ou d'une nouvelle organisation du travail, l'employeur peut décider à tout moment de suspendre le télétravail.

La durée du télétravail est limitée **à 1 ou 2 jours par semaine**, avec possibilité de les prendre sous forme de ½ **journée** (le choix des jours de télétravail est décidé d'un commun accord avec le supérieur hiérarchique avec possibilité de déplacer ces jours en cas de nécessité).

Pendant la période de télétravail, le salarié organise librement son temps de travail sous réserve de respecter les limites imposées par la législation en vigueur concernant la durée du travail. Le salarié doit pouvoir être joint par l'intermédiaire des outils de télécommunication suivants : téléphone, mails, ... La plage de joignabilité correspondra aux horaires de travail habituels qu'il aurait effectués en venant sur son lieu de travail et que le salarié devra s'engager à respecter pour les jours de télétravail.

Le télétravail ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la charge de travail habituelle du salarié ou de compromettre la bonne exécution du travail. Toutefois, le salarié rendra compte à son manager de l'avancée dans son travail.

Bien entendu, le salarié en télétravail s'engage à respecter la Charte informatique de l'entreprise ainsi que la confidentialité des données et des communications auxquelles il accéderait depuis son domicile (documents de l'entreprise, visio-conférence, ...).

Pour bénéficier du télétravail, le salarié devra compléter le « **formulaire demande de télétravail** » accessible sur le portail YAKA. Un Kit de communication sera transmis aux salariés comprenant des fiches de « bonnes pratiques » pour donner quelques astuces dans l'organisation de son travail.

Les partenaires sociaux se félicitent pour la qualité du dialogue, le respect mutuel et la tenue des échanges tout au long des réunions de négociation qui nous ont permis de signer un accord innovant, équilibré et simple à mettre en oeuvre.

**Le Délégué Syndical CFDT UES
David RICHARD**

**Pour l'UES EMC2
Bruno ALLARD
Directeur des Ressources Humaines**