n°40 15 mars 2018

## Lettre de la CGT

-1 ·2 · 3 · 4 · 5 · Ô **:** 

francecty

## 40<sup>ème</sup> focus

# Le télétravail à domicile

Trois accords encadrent l'exercice du télétravail à domicile à France Télévisions, tous les trois signés par la CGT :

- → l'accord de groupe sur la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2015;
- l'accord d'entreprise relatif au contrat de génération du 24 février 2017;
- l'accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien du 12 juillet 2017 (accord QVT).

## Pourquoi le télétravail à domicile?

Le télétravail à domicile intéresse beaucoup de salarié-e-s à France Télévisions comme dans un grand nombre d'entreprises, surtout en région parisienne, en raison des temps de transport, mais pas seulement.

Il offre de nombreux avantages. Il réduit les temps de transport et la pollution, diminue les accidents de trajet et les risques professionnels, contribue à diminuer le stress et la fatigue, à mieux prendre en compte et insérer le handicap et les maladies, à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Il peut permettre de développer l'autonomie du salarié, sa responsabilisation, sa relation de confiance avec le chef de service, cela questionne aussi le management.

Le télétravail à domicile peut apparaître comme une solution très avantageuse, mais la réalité est souvent plus complexe car il peut aussi être discrédité par certains comportements managériaux plus enclins à économiser sur les locaux et les outils de travail qu'à viser l'efficacité dans l'entreprise.

Lettre de la CGT 15 mars 2017

## Le télétravail à domicile

## Le télétravail à domicile c'est quoi?

Selon la loi du 22 mars 2012 (Article L1222-9 et suivants du code du travail) le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un

salarié hors de ces locaux, à son domicile de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

### Le télétravail à domicile c'est pour qui?

Le télétravail à domicile a d'abord fait l'objet de plusieurs expérimentations à France Télévisions qui ont permis de tester le dispositif.

Il a ensuite été inclus dans l'accord de groupe sur le handicap de novembre 2015, qui prévoyait, après avis du médecin et de la personne en charge du handicap, de faire bénéficier du télétravail à domicile, avec un maximum de deux jours/semaine les salariés en situation de handicap qui le souhaitaient.

Dans l'accord relatif au Contrat de génération de mai 2017, il permettait aux salariés seniors volontaires (à partir de 57 ans) et en accord avec leur manager, de bénéficier d'un jour par semaine de télétravail dans les conditions fixées par le Code du travail. Il est désormais ouvert aux salariés CDI ou CDD de droit commun dont la période d'essai est terminée et qui occupent des fonctions qui peuvent être exercées à distance depuis leur domicile.

### Le télétravail à domicile, comment ça marche?

Le télétravail à domicile est fondé sur le volontariat du salarié, en accord avec le chef de service et le responsable RH concerné qui regardent la compatibilité de la demande avec le bon fonctionnement du service et l'organisation de l'équipe.

Il ne peut excéder en moyenne deux journées

maximum par semaine.

Les jours de télétravail sont choisis d'un commun accord entre le salarié et son chef de service. Ils peuvent être modifiées pour nécessité de service, mais avec le délai de prévenance prévu dans l'Accord collectif et après concertation avec le salarié

## Le télétravail à domicile, organisation du temps de travail

Dans le télétravail à domicile, le salarié gère luimême l'organisation de son temps de travail. Il doit être joignable et être en mesure de répondre dans les mêmes conditions et pendant les mêmes plages horaires que dans les locaux de l'entreprise.

Il doit respecter les mêmes temps de repos et les mêmes amplitudes quotidiennes.

Si le salarié veut commencer son travail plus tôt le matin puis s'arrêter pour pouvoir accompagner ses enfants à l'école, il peut le faire.

Lettre de la CGT 15 mars 2017

## Le télétravail à domicile

#### Modalités de mise en œuvre du télétravail à domicile

Le télétravail à domicile fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. La demande est envoyée au chef de service et au responsable des ressources humaines. En cas de refus, la direction doit le motiver.

L'avenant au contrat de travail est conclu pour une durée d'un an, renouvelable après un bilan commun sur l'année écoulée avec le manager et le responsable RH.

L'avenant précise le nombre de jours par semaine, les plages horaires de travail, le matériel mis à disposition par l'employeur, les conditions du management à distance, la conformité de l'espace de travail.

Une période d'adaptation de deux mois est prévue pendant laquelle le salarié ou le manager peuvent mettre fin au télétravail avec un délai de prévenance de 15 jours. Au-delà, le salarié peut y mettre fin unilatéralement à tout moment, avec un délai de prévenance d'un mois, sauf accord avec le chef de service pour abréger le délai.

#### Environnement de travail du télétravail à domicile

Le télétravail à domicile s'effectue au domicile du salarié, dans un environnement équivalent à celui présent dans l'entreprise.

L'entreprise fournit l'ordinateur portable professionnel équipé d'une connexion internet. Elle fournit un accès à distance aux applications de travail via la connexion VPN.

Le salarié informe sa compagnie d'assurance qu'il exerce une activité professionnelle et s'assure que son assurance « multirisque habitation » couvre sa présence pendant ses journées de travail à domicile.

#### Droits et devoirs

Le salarié s'engage à respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur dans l'entreprise.

Il bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés qui exercent dans l'entreprise en matière de rémunération, d'accès à la formation ou de progression de carrière. Le manager a un contact régulier avec le salarié en télétravail. Il est attentif à ce que l'organisation des réunions permette sa présence. L'accord sur la QVT prévoit des actions de sensibilisation à destination des managers concernés.

Lettre de la CGT 15 mars 2017

## Le télétravail à domicile

## Repères CGT

Pour que le télétravail à domicile fonctionne de façon équilibrée, la CGT veillera à ce que certains principes soient rigoureusement appliqués :

- → La fourniture et la maintenance par France Télévisions de tout le matériel nécessaire au télétravail;
- → L'encadrement et le suivi du travail du télétravailleur pour ne pas subir un débordement des jours et heures de travail et une intrusion dans la vie privée;
- ▶ La possibilité de maintenir les liens sociaux et l'utilisation des nouvelles technologies pour être en contact avec les instances représentatives du personnel;
- → L'obligation d'un retour au même poste de qualification dans l'entreprise sur demande du télétravailleur;
- → La possibilité d'apprécier la qualité de la vie au travail des télétravailleurs afin de parvenir à une véritable amélioration de la qualité du travail.



## Téléchargez l'accord QVT

- → Télétravail (p.20)
- Annexe: les modalités d'organisations (p.48)

## Lettres de la CGT

- 39 Compétences complémentaires France 3
- 38 Qualité de vie au travail
- 37 GPEC Mode d'emploi
- 36 Nouveau contrat de génération 2017-2019
- 35 La VAE
- 34 Avenant 5 à l'accord collectif
- 33 Emploi, requalification, précarité
- 32 Congé maternité paternité adoption
- 31 La retraite
- 30 Le document unique
- 29 La mutuelle santé
- 28 Le CET (Compte Epargne Temps)
- 27 Les astreintes
- 26 Les congés payés

- 25 Le travail aux heures
- 24 Les congés supplémentaires
- 23 Les risques psychosociaux
- 22 Récapitulatif
- 21 L'emploi et les COCA
- 20 Le forfait jour
- 19 L'entretien professionnel annuel
- 18 Les règles du licenciement
- 17 La prévoyance
- 16 La représentation du personnel
- 15 Droit d'expression
- 14 La discipline au travail
- 13 Lire sa fiche de paie

- 12 Le contrat de génération 2014-2016
- 11 Les temps partiels
- 10 1er mai
- 09 Les RTT
- 08 Les récupérations
- 07 Les frais de mission
- 06 Le temps de travail du week-end
- 05 Droit d'alerte et de retrait du salarié
  04 Le compte personnel de formation
- 03 Les mesures salariales
- 02 L'égalité professionnelle F/H
- 01 Les heures supplémentaires Présentation



