

Un accord groupe signé par la CFDT applicable à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020.

**Les télétravailleurs actuels pourront continuer à en bénéficier et se verront proposer la signature d'un nouvel avenant au cours du 1<sup>er</sup> trimestre.**

**La CFDT a obtenu :**

Une avancée majeure concernant **tous les salariés (et pas seulement ceux signataires d'un avenant Télétravail)** : L'article 10.3 (revendication à l'initiative de la CFDT) offre la possibilité de **Télétravail exceptionnel**, de manière non anticipée et pour circonstances personnelles « sans liste exhaustive de situations ». Il faut à minima en informer son manager et/ou son HRBP par mail, la veille ou en début de journée. Ne pas confondre cet article avec l'article 10.2 qui parle de circonstances exceptionnelles « collectives » que la CFDT a fait amender en ajoutant et en précisant certaines de ces conditions exceptionnelles, notamment intempéries, grève, épisode de pollution ... A noter que, selon la loi, quelle que soit sa fréquence, le télétravail est soumis à la même réglementation, notamment en matière d'accident du travail.

Initiative CFDT également, intégrer la notion de **co-working dans l'accord**, ainsi le ticket repas co-working est possible, et cela permet aussi un cumul Co-working et Télétravail supérieur à 50% du temps effectif pendant une période définie.

**Intermission** : Il a été précisé la non-distinction, pour ce qui est du télétravail, des salariés en intermission. Selon l'accord : « **La situation des salariés en intermission ouvre les mêmes droits au télétravail et dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.** » (art. 6.2).

**Attribution de titre repas « TR » aux télétravailleurs** : le TR ne modifie en rien les droits des salariés en matière de subvention lors de leur repas en RIE, donc l'accord n'a pas d'impact sur les droits aux subventions lors des repas en RIE.

Les Ticket Repas sous forme de carte électronique devraient être d'un montant du 8,40 € (prise en charge à 60% par l'employeur et 40% le télétravailleur). Les jours télétravaillés sont à déclarer dans l'outil ESS Time. L'attribution **s'appliquera rétroactivement au 1er janvier 2020 dès que les TR seront disponibles (probablement à partir du mois d'Avril).**

**Participation de l'entreprise à l'achat de mobilier et matériel** : portée à 300 € au lieu de 228 € dans le précédent accord (pour 600 € de matériel acheté, soit 50% du coût d'achat). De nouveaux matériels ont été ajoutés à la liste : imprimante et scanner « hors consommables », chargeur d'ordinateur portable, amplificateur ou répéteur Wifi ... Les remboursements de matériel peuvent se faire 1 fois pendant la durée de l'accord. Ce qui veut dire que ce devrait être renouvelable à chaque nouvel accord (tous les 3 ans), et pas seulement au début de celui-ci comme c'était le cas dans le précédent accord.

**Possibilité de déclarer un deuxième lieu de télétravail** : résidence principale ou secondaire. Cela permet entre autres une plus grande souplesse pour les télétravailleurs aidants ou dans toute autre situation.

Obligation faite au manager de motiver par écrit tout refus de télétravail. Il faut donc absolument faire toutes les demandes de télétravail par écrit.

**Travail atypique** : Le remboursement des frais internet est maintenu pour les salariés effectuant du travail atypique selon la note régissant ce travail.

**Frais d'exercice du télétravail** : Le nouvel accord supprime le remboursement de 21 €/mois «pour 2 jours de télétravail par semaine » pour les frais d'ADSL , d'électricité, de chauffage... Le prétexte était la nécessité de satisfaire aux exigences de l'URSAFF ! Malgré la fourniture, par la CFDT, de la note de l'URSAFF publiée le 18 décembre autorisant le remboursement des frais internet sans justificatif, la direction ne souhaite pas revenir sur sa position. L'URSAFF n'était donc qu'un prétexte.

**Le Télétravail, une formule gagnant-gagnant** : Un bénéfice pour Atos qui admet faire des économies de m<sup>2</sup>. Le Télétravail a également un impact écologique en réduisant les transports et participe à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Un bénéfice pour le salarié : meilleur équilibre entre vie professionnelle / personnelle, diminution de la fatigue et du stress...

**A suivre.....**

Contactez vos représentants CFDT pour tout litige ou refus concernant votre avenant Télétravail, une **commission de suivi** se réunira afin de veiller à l'application de l'accord et d'intervenir lors des éventuels problèmes d'application. Le nombre de refus de passage en télétravail et les motifs de suspension provisoire sont rares ou presque inexistants lors de bilans annuels du télétravail, donc ne vous contentez pas de refus ou retour oral à vos demandes.