

En septembre 2021, s'est ouverte une négociation pour un nouvel accord TELETRAVAIL. Il s'agissait de redéfinir les règles de mise en œuvre du télétravail, applicables à l'ensemble des salariés du groupe Altran, en incluant donc toutes ses filiales.

Cette négociation s'est achevée le 21 janvier par la signature de cet accord par les militants CFDT.

Toutes les OS Altran ont signé. L'accord sera applicable dès février à tous les salariés.

Le rôle de la CFDT dans cette négociation

LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS



Dès le début, la CFDT Altran a clairement revendiqué une adaptation de l'accord Capgemini au contexte Altran, avec les mêmes droits pour les salariés et avec les mêmes principes de fonctionnement. Sans revenir sur l'ensemble des péripéties inhérentes à ce genre de négociation, ce n'est finalement que fin novembre qu'une « Nième » version de l'accord devenait enfin quasi identique à l'accord Capgemini.

Pour votre information, l'ensemble des organisations syndicales représentatives chez Capgemini ont signé cet accord, une unanimité assez rare pour être signalée.

Il semble clair que jamais avant ces deux années de Covid, de tels accords télétravail auraient pu être imaginés.

Cet accord va changer toutes nos habitudes de télétravail (hors covid) et à terme de présence sur site !

Les avantages du nouvel accord télétravail Altran

Les avancées majeures :

- Généralisation de l'avenant à tous les salariés qui le souhaitent : le télétravail devient un droit par défaut, sous réserve seulement des contraintes de missions dument spécifiées par la hiérarchie
- Un nouveau mode d'indemnisation remplace le forfait mensuel de 15€. L'indemnité passe désormais à 3,25 € par jour télétravaillé. Les tickets restaurant sont maintenus pendant les jours de télétravail.
- Un nouveau type d'avenant beaucoup plus souple sera proposé à tous, ouvrant un droit de télétravail compris entre 20% et 70%, sur l'année, pour les fonctions support » et les « Team and Sales », ou sur chaque mission pour les consultants.

Un accord qui permet une grande flexibilité :

- Le nouvel avenant ne fige plus les jours de télétravail ! Dorénavant, c'est un planning mensuel à élaborer entre salarié et manager, entre le 15 et le 25 du mois précédent.
- Le taux de télétravail peut être variable d'un mois à l'autre. Mais rien n'empêche le salarié de demander une régularité.
- Il sera également possible de modifier sans délai ses jours de présence sur site même s'ils ont été planifiés, mais sous réserve d'un accord hiérarchique.
- Chaque salarié a droit à un second lieu de télétravail.
- Pour les consultants, le hiérarchique informera dans l'ordre de mission ou par d'autres **moyens écrits**, du volume possible de télétravail et des contraintes spécifiques à l'équipe, afin que le salarié puisse planifier son télétravail d'un mois à l'autre, tout au long de la mission.

Le salarié garde le droit de ne pas télétravailler car le nouvel accord exige un « double volontariat » :

- Tout salarié peut refuser de faire du télétravail en ne signant pas d'avenant.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son refus de télétravailler.
- Un mécanisme de réversibilité permet au salarié de sortir de l'avenant, donc d'arrêter le télétravail, sans refus possible.
- En revanche, la suspension temporaire de l'avenant, la modification d'un volume de télétravail ou des jours planifiés le mois précédent, devront recevoir l'aval de la hiérarchie.

Les droits du salarié souhaitant télétravaillés sont renforcés :

- Tous les motifs qui empêchent le salarié à faire du télétravail ou de moduler à son gré le volume de télétravail mensuel sont maintenant limités, listés et non discriminatoires. (Cf. paragraphe ci-dessous « motifs non discriminatoires »)
- En cas de désaccord avec sa hiérarchie, le salarié peut saisir la nouvelle commission paritaire dite « de conciliation ».
- L'accord précise que « le responsable hiérarchique est tenu de respecter la vie privée du salarié en télétravail ».

Sécurité en télétravail :

- Une partie de l'accord est dédiée à la prévention, santé & sécurité.
- Une obligation de présence d'au moins 4 jours sur site par mois est demandée pour éviter l'isolement.

L'accord n'oublie personne :

- Le taux de télétravail et le nombre de jours minimum de présence sur site sont au prorata des temps de présence réels. C'est une amélioration pour les temps partiels car l'ancien accord ne permettait qu'un seul jour de télétravail en temps partiel.
- Il existe un aménagement pour les salariées ayant déclaré leur grossesse.
- Le volume de télétravail peut être > 70% sur recommandation médicale.

Aménagement de son lieu de télétravail :

- Chaque salarié aura droit à un équipement complémentaire (à minima un fauteuil, un écran déporté).
- L'accord prévoit une participation de l'entreprise à hauteur de 300 euros pour travaux de mise en conformité électrique du logement.

Les inconvénients de cet accord

Réorganisation du travail sur les sites Altran :

- L'accord ne cadre pas la généralisation du Flex-office alors que c'est un enjeu majeur pour la direction et un profond changement dans les habitudes de travail pour les salariés.
- Malgré nos demandes, aucun outil de décompte des jours de présence sur site ou d'aide à la planification avec le management, n'a été présenté par la Direction.

Les cas d'urgence :

- Le retour sur site (Altran ou chez le client) pourra être exigé dans « des circonstances exceptionnelles » dans un délai d'une ½ journée. Cela peut créer un problème selon la distance entre le lieu de télétravail et le site client.

La grande flexibilité ne permet toutefois plus de « sécuriser » individuellement son temps de télétravail :

- Le nouvel avenant n'offre plus la possibilité de définir précisément à la signature de l'avenant, des jours de télétravail fixes dans la semaine.

L'accord et surtout le nouvel avenant ne détaillent pas correctement :

- Les horaires de déconnexion (un accord droit à la déconnexion est en cours de négociation)
- Les horaires où le salarié doit être joignable



Donc vous aurez compris que certains points vont requérir notre vigilance dans les années à venir s'ils ne sont pas correctement gérés par notre direction :

- ✓ Mise en œuvre à grande échelle du Flex-office,
- ✓ Planification des temps de présence sur site,
- ✓ Lutte contre l'isolement,
- ✓ Lutte contre le télétravail intensif.

Un déploiement immédiat !

L'accord prévoit une procédure spécifique de déploiement initial par les Ressources Humaines d'Altran. Courant février tous les salariés recevront une proposition d'avenant, qu'il ou elle soit actuellement éligible ou non au télétravail (selon leur mission).

Si sous être favorable au télétravail sans pouvoir actuellement en faire à cause de votre mission, ou de votre hiérarchie de proximité, la CFDT vous conseille de signer l'avenant !

Si vous n'êtes pas favorable au télétravail, vous n'avez pas à signer d'avenant !

Même sans avenant, ce nouvel accord collectif vous fera automatiquement bénéficier du nouveau mode d'indemnisation dans les cas de télétravail « exceptionnels », comme dans le cas actuel de la pandémie.

Les conditions d'éligibilité au télétravail

Tout salarié du groupe Altran, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) ou stagiaire, est éligible au télétravail, sous réserve que :

- Son poste et/ou sa mission soi(en)t compatible(s) avec cette forme d'organisation du travail. Cette compatibilité s'apprécie notamment au regard :
 - De la bonne continuité du service auquel il appartient ou de la bonne réalisation de sa mission,
 - De son degré d'autonomie et de la maîtrise des outils informatiques nécessaires,
 - Des possibilités techniques, de la sécurité et/ou confidentialité des informations et données traitées dans le cadre de ses fonctions et/ou de sa mission ;
- Son état de santé soit compatible avec cette forme d'organisation du travail.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Les motifs non discriminatoires

La hiérarchie devra justifier ses décisions pour les cas présentés ci-dessous, par des motifs « non discriminatoires ».

Le refus d'accorder un avenant ou la suppression d'un avenant (réversibilité) doivent être justifiés par :

- Le manque d'autonomie du salarié (s'il rencontre des difficultés à prendre des initiatives et/ou à adopter des décisions, s'il a besoin de l'appui régulier de ses collègues ou de sa hiérarchie, difficulté à s'organiser, etc.),
- La désorganisation au sein du service,
- Des raisons de sécurité et/ou de confidentialité des données pour l'entreprise ou le client,
- L'absence de réactivité du salarié (délais de réponse trop longs ou absence de réponse, etc.),
- Le manque d'implication/motivation du salarié (négligence, niveau d'exigence du salarié moins important que lorsqu'il travaille sur site, etc.),
- La sur-connexion du salarié (incapacité à faire un usage raisonnable des outils mis à sa disposition par l'entreprise pour travailler, non-respect des repos quotidiens et/ou hebdomadaires de manière récurrente, etc.),
- Le risque psychosocial (risque d'isolement perçu, stress éventuel généré par le travail à distance, etc.).



La réduction du volume de télétravail ou la suspension du télétravail, temporairement, pour la durée de la mission, doivent être justifiées par :

- Une décision client,
- Des contraintes techniques ne permettant pas de répondre aux engagements de performance et/ou de sécurité/sureté et/ou de confidentialité de l'entreprise,
- Des contraintes et/ou modifications inhérentes au projet rendant l'exercice de la mission, temporairement ou durablement, incompatible avec une organisation de travail à distance,

- Une impossibilité répétée, remontée par le client et/ou constatée par le manager ou le chef de projet de joindre le collaborateur pendant le temps de travail par tout moyen (Teams, téléphone, mail, etc.).

La commission de conciliation pour défendre le salarié

Elle est constituée d'au maximum 4 représentants du personnel issus des Comités d'établissements locaux et d'au maximum 2 membres de la direction.

La commission traite des recours adressés par les salariés dans les cas suivants :

- Refus du télétravail, ou absence de réponse à la demande du salarié dans les délais impartis,
- Désaccord sur le volume de télétravail,
- Refus du salarié de la réversibilité exercée par le responsable hiérarchique,
- Désaccord sur la suspension de l'avenant.

A cet égard, les membres de la commission s'assurent de la conformité des justifications apportées par le responsable hiérarchique aux dispositions du présent accord.

La demande de recours doit être transmise par mail à l'adresse générique créée à cet effet disponible sur l'Intranet de l'entreprise et devra être justifiée :

- En exposant les faits et la problématique,
- En précisant le nom et les coordonnées du responsable hiérarchique,
- En joignant l'ensemble des échanges écrits avec du responsable hiérarchique, et tout document faisant état du désaccord.

Conclusion

La CFDT conseille aux salariés de bien lire le nouvel avenant qui va leur être proposé avant de le signer afin de bien prendre connaissance de tous les éléments utiles à un bon usage.

**Les adhérents CFDT ont voté à la majorité pour la signature de cet accord
Si vous voulez participer, comme eux, à la vie démocratique de la CFDT chez Altran
rejoignez-nous !!**

Pour celles et ceux qui souhaiteraient plus d'information, contactez-nous par mail à cfdt-altran@laposte.net

