



# Télétravail, la Cfdt signe l'accord.

Ce mode de travail devenu incontournable est enfin encadré par un accord. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet.

La **négociation** avait commencé en 2020 **avant la pandémie**. Cette dernière, si elle a bloqué le processus de négociation, a pour le moins permis à tous - Direction comme salariés – de **prendre conscience de l'intérêt** de ce mode de fonctionnement.

On peut citer, dans les grandes lignes du processus, les **bénéfices suivants** :

- Le télétravail ne pourra se pratiquer qu'à **3 conditions** : un **poste éligible** au télétravail, une **demande écrite** du salarié et la **validation** écrite du supérieur hiérarchique.
- Le formulaire de demande étant annexé à l'accord, il n'est **pas nécessaire** d'avoir recours à un **avenant au contrat** de travail.
- Il est possible d'effectuer **1 ou 2 jours** de télétravail par semaine sur des jours **fixes** ou sur des jours **différenciés**. Un **3<sup>ème</sup> jour** est possible mais avec **accord spécifique** de la Direction.
- Il est aussi **possible** d'avoir recours à des jours de télétravail **occasionnels** et exceptionnels (une dizaine par an) mais toujours à la condition d'avoir un poste télétravaillable.
- La **liste** des postes éligibles au télétravail sera **revue et validée** tous les ans en **commission de suivi**.
- L'accord prévoit, enfin, des **éléments matériels** supplémentaires (station de travail avec écran) ainsi que le versement d'une **indemnité de 8,50€ par jour** pour compenser les frais occasionnés (chauffage, électricité, ...).

La **Cfdt**, favorable aux principes du télétravail, a pris une part active à ces négociations.

