

# Nouvel Accord Télétravail

*Attention, cette communication décrit les règles de fonctionnement de l'accord en situation normale. La situation sanitaire actuelle modifie temporairement ces règles notamment sur le nombre de jours de télétravail/travail à distance pour la quasi-totalité des collaborateurs.*

## ➤ Le contexte



Une direction qui avait prévu, avant même de commencer que le 3<sup>ème</sup> jour n'était pas envisageable ;

Un Comité de Direction Générale qui ne se montre pas toujours enthousiaste à l'idée de voir des bureaux vides en raison d'un télétravail massif.

## ➤ Le texte final

L'accord de juillet 2021 avait introduit :

- La possibilité de télétravailler pour les temps partiels dès 50% ;
- L'accès au télétravail jusqu'à 2 jours dès 3 mois d'ancienneté ;
- Le maintien des 2 jours hebdomadaires de télétravail, fixes ou flottants ;

Après des premières propositions peu exaltantes, nous avons réussi à obtenir pour ce nouvel accord :

- 6 jours de télétravail supplémentaires autorisés pour les salariés en situation de handicap et les salariés aidants ;
- Une indemnité de 2€ par jour télétravaillé ;
- Une enveloppe de 150€ pour l'équipement.

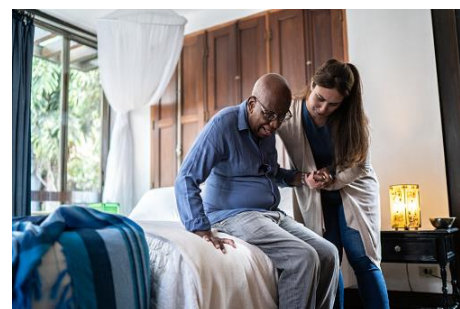


## ➤ Détails des nouveautés



### ✚ 6 jours de plus pour les aidants et les salariés en situation de handicap

Les 6 jours supplémentaires par an pour les salariés en situation de handicap et les salariés aidants peuvent se cumuler aux jours de télétravail dont ces personnes sont bénéficiaires, dérogeant à l'obligation de présence de 2 jours par semaine sur site. Une petite souplesse bien méritée.



### ✚ L'indemnité de 2€ par jour télétravaillé



Elle sera mise en place sur le bulletin de paie de mars 2022 mais avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier (le temps de s'assurer du fonctionnement des outils Rh).

Fiscalement, ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de charges sociales car elles sont en deçà des plafonds légaux.

Il s'agit donc bien de revenus supplémentaires permettant de compenser, au moins en partie, les frais engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, abonnement internet...).

### ✚ L'enveloppe de 150€ pour l'équipement

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2022, une plateforme d'achat sera accessible, avec un droit de consommation à hauteur 150€ pour du matériel de bureau, un fauteuil mais également des consommables (cartouches d'encre, etc ...).

Cette plateforme devrait permettre d'avoir accès à des tarifs concurrentiels et sans avoir à faire l'avance des frais.





**Evidemment nous sommes déçus, car nous attendions mieux pour des salariés qui montrent une implication sans faille, particulièrement depuis le début de la crise sanitaire.**

**Evidemment, nous aurions préféré que la hotte du Père Noël soit plus garnie en termes de jours et d'indemnité financière.**

**Malgré tout, la CFE-CGC a considéré que ces modalités financières étaient attendues par tous, surtout en ces temps de restrictions généralisées, et présentaient des avancées par rapport aux accords précédents.**

**La CFE-CGC a donc décidé de signer cet accord.**

### ➤ **A la revoyure**

Notre ancien accord prenait fin le 31 décembre 2021, ce nouvel accord a été conclu pour une durée de 3 ans MAIS avec une clause de revoyure annuelle.

Nous comptons donc faire valoir nos arguments au plus tard fin 2022 pour obtenir :

- Le fameux 3<sup>ème</sup> jour tant réclamé ;
- A défaut, un forfait de 10 à 20 jours supplémentaires à répartir dans l'année ;
- Une indemnité de 2.50€ par jour télétravaillé ;
- L'ouverture du télétravail à tous les temps de travail et à toutes les directions du groupe.

Nous serons également très attentifs à la gestion des reports des jours de télétravail et aux justifications des refus qui pourraient avoir une incidence négative sur l'équilibre vie pro/ vie perso.

**N'hésitez pas à revenir vers nous pour nous indiquer ce que vous attendez le plus des prochaines versions de cet accord**

**[www.cfecgc-ag2r.fr](http://www.cfecgc-ag2r.fr)**