

TÉLÉTRAVAIL

PARIS, LE 23 JUIN 2017

NÉGOCIÉ PAR LA CFDT, DE NOUVEAUX DROITS POUR LES CHEMINOTS

Plébiscité par les salariés, le télétravail s'est particulièrement développé ces dernières années pour s'imposer comme une nouvelle relation au travail.

L'ancien texte du RH 0942 concernant le télétravail comportait quelques lacunes. Les cheminots en attendaient un autre, adapté au monde d'aujourd'hui, qui leur permette de télétravailler, à la condition que leur activité autorise le recours à ce dispositif.

LES POINTS ESSENTIELS NÉGOCIÉS PAR LA CFDT

- ① un accès équitable au télétravail ;
- ② un dispositif protecteur ;
- ③ une protection de l'équilibre personnel et professionnel.

D'OÙ PART-ON ?

Pour la direction, le télétravail, suscite souvent des réticences. Pourquoi ? Entre la culture du présentisme, la peur de ne pas pouvoir disposer de ses collaborateurs dans les lieux communs et les salariés suspectés de gérer leur vie privée lors des journées de télétravail, l'évolution des mentalités est aujourd'hui impérative. C'était précisément le but de cette négociation. Les équipes **CFDT** ont obtenu des avancées qui permettent de renforcer les modalités du télétravail. Cet accord remplacera le RH 0942 et sera soumis à signature aux organisations syndicales. La **CFDT** ayant réuni ses instances de consultation, a entériné à l'unanimité la signature de cet accord.



LE TÉLÉTRAVAIL EST UN DROIT !

La mise en place de ce dispositif s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI), du 19 juillet 2005, signé par la **CFDT**. De nombreuses entreprises, groupes publics et administrations ont déjà franchi le pas de la négociation. ☺☺☺



DE NOUVELLES PRATIQUES

Cet accord de référence permet l'encadrement de l'usage du télétravail. Il participe à l'unité sociale du Groupe public ferroviaire, au travers de ses trois entités SNCF Epic de Tête, SNCF Réseau et SNCF Mobilités.

QUELLES SONT LES AVANCÉES DE CET ACCORD ?

- **Les lieux du télétravail.** L'accord prévoit que celui-ci s'effectue soit aux adresses déclarées initialement par l'agent, soit dans des bureaux partagés du GPF. Il est à noter que toute référence liée à la bilocalisation disparaît.
- **L'analyse des activités qui peuvent se réaliser en télétravail.** L'accord reconnaît qu'un poste peut comporter une partie d'activités éligibles au télétravail. Ainsi, la notion de « *poste totalement éligible ou non* » est supprimée.
- **La réversibilité.** Si elle est à l'initiative de l'entreprise, elle doit désormais faire l'objet d'une justification motivée et écrite.
- **Rejet de la demande.** Le texte prévoit qu'en cas de refus du N+1, l'avis du N+2 peut être sollicité par l'intéressé.
- **Femmes enceintes.** Une attention particulière est portée aux femmes ayant déclaré leur grossesse.
- **Délai de réponse à la demande.** Le nouveau texte de l'accord stipule que l'entreprise dispose d'un mois pour notifier sa décision au salarié, élément qui n'existait pas auparavant dans le RH 0942.

- **Diagnostic technique.** Si l'agent le souhaite, il peut solliciter un organisme de contrôle. Les frais sont pris en charge par l'entreprise. Cela réduit le délai d'attente pour accéder au télétravail.
- **La création d'une formule à la carte.** Elle permet de disposer de trois jours de télétravail par mois, avec un jour maximum par semaine. C'est une formule d'entrée dans le dispositif qui permettrait de lever les nombreuses réticences managériales.
- **La mise en place d'une commission de suivi.** Elle pourrait se décliner localement en cas de difficultés avérées, comme c'est le cas actuellement pour l'accord forfait jour.

CE QUI A ÉTÉ CONSERVÉ DE L'ANCIEN RH 0942

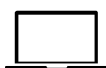
- **Le préavis de fin de télétravail.** Sept jours durant la période probatoire et trois mois lorsqu'il est à l'initiative du salarié. Il est à noter que l'entreprise souhaitait le ramener à un mois. La négociation a permis de revenir à cette équivalence.
- **Les formules de télétravail sont préservées, avec le maintien de ses deux formules :**
 - ① **fixe :** un à deux jours par semaine, maximum trois, mais de manière exceptionnelle. Ces journées sont fixées à l'avance, avec l'accord du responsable hiérarchique, et font l'objet d'un avenant au contrat de travail ;
 - ② **mensuelle :** un à deux jours par semaine, maximum trois, mais de manière exceptionnelle. Ces journées sont proposées par le salarié en « *bonne intelligence* » et sont définies avec le responsable hiérarchique selon les délais de prévenance partagées. Elles font également l'objet d'un avenant au contrat de travail.
- **La prise en charge des coûts.** Maintien du forfait de 100 € pour le mobilier et de la participation mensuelle de 15 € pour la connexion internet. ●●

→ UN ACCORD QUI CONSACRE LE DROIT AU TÉLÉTRAVAIL DU SALARIÉ

Pour la **CFDT**, cet accord comporte une véritable avancée par rapport au RH 0942. Il élargit le champ d'accès au télétravail, créé du droit, en exigeant des réponses motivées en cas de refus et discussions devant le Comité de suivi. Il répond aux nouvelles formes d'organisation du travail souhaitées par les salariés et permet un vrai équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La **CFDT** sera vigilante quant à l'application et le suivi de cet accord. ●●

DÉCOUVREZ NOS OUTILS INTERACTIFS

Cliquez sur chaque pictogramme pour accéder au service souhaité



NOUVEAU
SITE INTERNET
www.cfdtcheminots.org



NOUVELLE
CHAÎNE WEBTV
www.youtube.com/user/cfdtcheminots



NOUVELLE
APPLI MOBILE
Sur AppStore et GoogleStore



E-TRACTS &
PUBLICATIONS PAPIER
www.cfdtcheminots.org/publications/nos-tracts/