



Proposition de la FERC/CGT dans le cadre des négociations syndicales annuelles

En juin 2014, les syndicats représentatifs du personnel ont signé un accord relatif à la mise en place du télétravail. Cet accord a été conclu pour une durée de trois ans, reconductible tacitement. Il est rentré en vigueur le 1 octobre 2014.

L'article 10 prévoit les conditions de révision de cet accord. Ainsi, Toute demande de révision, totale ou partielle, doit-être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le syndicat Ferc/Cgt souhaite que soit renégocié, notamment, l'article 5.1 qui définit le rythme du télétravail.

Notre proposition

5.1 Rythme du télétravail

Au regard des emplois de nos associations, le télétravail est organisé par l'octroi d'un forfait annuel de jours de télétravail.

Ce forfait est utilisé en accord avec la direction, en fonction de l'activité et des nécessités du service, en respectant un délai de prévenance minimum de 48 heures.

Une présence minimale de 3 Jours par semaine sur site devra être respectée.

Les salariés qui le souhaitent, peuvent planifier semestriellement ou annuellement les jours de télétravail. Les jours de télétravail sont fixés en accord avec leur direction en tenant compte des nécessités de service. Si les nécessités du service l'exigent, le jour de télétravail pourra être modifié avec un délai de prévenance de 48 heures sauf circonstances exceptionnelles.

Deux types de forfaits sont mis en place :

- Un forfait annuel de 80 Jours
- Un forfait annuel de 40 Jours

Le choix de l'un ou l'autre de ces forfaits par le salarié s'effectue en accord avec sa direction en fonction des nécessités du service et de la nature de l'activité exercée.

En cas d'absence continue supérieure à 1 mois (hors congés et RTT), le forfait annuel est proratisé.

Le salarié ne pourra prétendre à aucune compensation s'il n'a pas pu utiliser l'intégralité du forfait de Jours qui lui est attribué par exercice. Les jours non « utilisés » au cours de l'année de référence ne sont pas reportables sur l'année suivante.

En cas d'accès au dispositif de télétravail en cours d'année, le nombre de jours dont le salarié peut bénéficier sera calculé au prorata temporis¹.

¹ Un calcul au **prorata temporis** est réalisé à partir d'un nombre qui doit être ajusté au temps écoulé. Ce nombre doit être multiplié par le nombre de jours (ou mois) écoulé et divisé par le nombre de jours (ou mois) de la période initialement prévue.



Quant au paragraphe suivant « Le télétravailleur gardera le bénéfice du titre-restaurant le jour du travail à domicile ; par ailleurs, la prise en charge habituelle de l'abonnement de transport par l'employeur reste identique à celle dont le salarié bénéficiait auparavant. » il pourrait être déplacé dans l'article 5.3 Temps de travail

L'organisation du temps de travail du salarié s'établit dans le cadre de la législation, des conventions et accords collectifs applicables dans l'UES.

Le salarié volontaire au télétravail reste soumis à la durée et à l'organisation du travail en vigueur dans l'association (respect des horaires, du temps de travail, pause repas, temps de repos quotidien ...).

Le télétravailleur gardera le bénéfice du titre-restaurant le jour du travail à domicile ; par ailleurs, la prise en charge habituelle de l'abonnement de transport par l'employeur reste identique à celle dont le salarié bénéficiait auparavant.

Par conséquent, le télétravail ne saurait avoir pour effet de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable dans les locaux de l'association. Il en va de même pour les horaires de travail pendant lesquels le salarié peut être normalement contacté.

La charge de travail et les délais d'exécution restent eux inchangés.

Tant pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures que pour ceux dont le décompte se fait en jours, l'avenant au contrat de travail devra préciser la plage horaire dans laquelle le télétravailleur pourra être joint.

L'employeur s'engage, afin de respecter la vie privée du salarié, à ne le contacter que pendant cette amplitude.

Le syndicat Ferc/Cgt porte l'analyse suivante par rapport à la promulgation des ordonnances « Macron »

Le cadre législatif du télétravail s'enrichit de deux nouvelles dispositions. Les ordonnances prévoient la prise en charge des accidents du travail au domicile du salarié et la motivation de la réponse, en cas de refus de l'employeur.

En ce qui concerne la première disposition, elle est présente dans notre accord dans l'article 6.2

6.2 : Santé au travail

Les salariés en télétravail bénéficient des dispositions légales relatives aux accidents de travail et de trajet.

Pour l'application du droit en matière d'accident de travail ou de trajet, les jours de télétravail, le domicile est considéré comme son lieu de travail. En cas d'accident survenant la journée du travail à domicile, le salarié en informe comme d'habitude son employeur ; celui-ci présumera du cadre professionnel de l'accident survenant à l'occasion du télétravail et établira en conséquence une déclaration d'accident du travail.

Le texte des ordonnances indique « L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale ». La prise en charge des accidents du travail se fera dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de leur employeur.



Il nous semble que notre article est conforme à la loi. Il sera peut-être quand même nécessaire de revoir l'expression ; *celui-ci présumera*

En ce qui concerne la deuxième disposition : « Pour faire face aux contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail. »

L'employeur qui refuse doit motiver sa réponse. Ainsi, désormais c'est à l'employeur de démontrer au salarié que le télétravail n'est pas possible alors que jusqu'ici le salarié devait demander à l'employeur de travailler chez lui. Autrement dit, l'ordonnance octroie un droit.

Cette disposition nous oblige à compléter les articles 3.1 et 3.2.2

3.1

~~Le télétravail est soumis au double volontariat du salarié et de l'employeur.~~ **Tout salarié.e éligible au télétravail peut en faire la demande.**

En cas de refus, l'employeur est obligé de le notifier au salarié par un écrit argumenté.

L'employeur doit veiller à ce que les critères ci-après définis soient appliqués de façon équitable et transparente entre les salariés.

Le responsable veille également à ce que l'organisation du travail soit compatible avec le bon fonctionnement du service.

Le télétravail est prioritairement accessible aux salariés seniors comme une modalité d'aménagement de fin de carrière.

En revanche, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas lorsque le télétravail est demandé par le médecin du travail pour raisons de santé.

3.2.2

Les salarié.e.s souhaitant opter pour le télétravail doivent en faire la demande écrite auprès de leur employeur.

Cette demande est suivie d'un entretien entre le salarié et son responsable ; une réponse à la demande interviendra dans un délai maximum d'un mois. **En cas de refus l'employeur doit apporter une réponse argumentée.**

Nous espérons que ces propositions pourront être abordées dès les négociations de novembre 2017