

SPÉCIAL TÉLÉTRAVAIL



Lien utile

<https://teletravail.fr/>

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts collectifs et afin de renouveler les accords, la Direction et les organisations syndicales représentatives d'AXA Services débiteront prochainement une **nouvelle négociation sur le télétravail**.

Suite à l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, le cadre juridique applicable au télétravail a été modifié et **il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail d'un salarié** (par avenant) pour lui permettre de télétravailler.

Dans l'entreprise, le télétravail peut désormais être mis en place de **3** manières différentes :

1. **Par un accord collectif d'entreprise ;**
2. Par une charte élaborée par l'employeur (à défaut d'accord collectif), après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe ;
3. Par un simple accord avec le salarié, par tout moyen opposable (email, courrier, etc.).

Pour télétravailler, **3** conditions doivent être réunies :

1. Être volontaire ;
2. Exercer son activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur : à domicile, dans un centre d'affaires ou de « coworking » (cotravail), ou tout autre tiers lieu ;
3. Utiliser les technologies de l'information et de la communication.

L'ORDONNANCE DU 22/09/2017 A RÉAFFIRMÉ LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT POUR LE TELETRAVAIL

L'employeur ne peut imposer le télétravail à ses salariés, ni sanctionner/licencier celles et ceux qui refuseraient de s'y plier

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Les éléments à inscrire dans le futur accord :

- Les **conditions de passage** en télétravail, en particulier en cas de situations exceptionnelles (épisode de pollution par ex), et les **conditions de retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;



L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par l'accord collectif doit motiver sa réponse.

- Les **modalités d'acceptation par le salarié** des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

L'UDPA UNSA est favorable à la mise en place d'une procédure claire et connue de tous quant à la manière d'utiliser le télétravail (formalisation de la demande et réponse « écrite »¹⁾) :

- En cas de télétravail régulier
- En cas de télétravail ponctuel
- Circuit de validation
- Délais de réponse

- Les **modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail** ;



L'employeur a pour obligation d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

- La **détermination des plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;



L'employeur est tenu de respecter la réglementation sur la durée du travail et sur la durée du repos quotidien et hebdomadaire.

- Les **modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.**

Les autres thèmes sur lesquels l'UDPA-UNSA interviendra :

- **Les lieux où le télétravail est autorisé** et l'accès à des tiers lieux (espace de coworking, etc.) ;

A l'UDPA UNSA, nous sommes d'avis que le télétravail devrait être possible ailleurs qu'au sein de la résidence principale. Nous formulerons des propositions en ce sens.

- **L'organisation de formations dédiées au télétravail pour les salariés et les managers ;**

Que ce soit pour utiliser facilement les différents outils ou pour sensibiliser/aider les managers et leur permettre de gérer, d'organiser au mieux l'activité des équipes et des télétravailleurs, l'UDPA UNSA réclamera des formations spécifiques sur le télétravail.

- **Le suivi du télétravail par une instance paritaire dédiée ;**

« Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

Ce principe inscrit dans la Loi doit pouvoir se vérifier. L'UDPA UNSA réclamera donc la mise en place d'une commission de suivi (comme c'est le cas aujourd'hui) et proposera des indicateurs :

- Nombre de télétravailleurs répartis par service, sexe, âge, catégories socio-professionnelles
- Nombre de jours télétravaillés en moyenne par semaine / mois / année ;
- Formations effectuées ;
- Nombre et examen des demandes refusées à l'initiative du management ;
- Suivi de l'évolution de la classification et de la rémunération des télétravailleurs vs non-télétravailleurs.

¹⁾ « Un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail. Notre organisation tient donc à ce qu'une action du manager (trace écrite, validation sur un outil) vienne « valider » la journée en télétravail, ainsi que le lieu où elle est pratiquée.

– La prise en charge des coûts découlant du télétravail.



Même si la disposition légale, obligeant l'employeur à assumer les coûts du télétravail, a été supprimée du Code du travail suite aux ordonnances, le télétravailleur peut se prévaloir du principe général de prise en charge par l'employeur des frais professionnels :

« Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due », Cass. Soc 20 juin 2013 n°11-23.071.

En baissant significativement le nombre de bureaux (vs nombre de salariés) sur Enjoy et en développant le télétravail, l'entreprise réalisera une économie substantielle.

L' réclamera donc une **prime de télétravail** visant à compenser les frais et coûts reportés sur le télétravailleur.

Panorama 2018 du télétravail chez AXA Services TP et AP :

Technical Products :	Application Products :
<p>nombre de télétravailleurs</p> <p>370</p>	<p>nombre de télétravailleurs</p> <p>74</p> <p>Soit 20 %</p>
<p>Répartition CADRE / NON CADRE</p> <p>95% de cadres</p> <p>5% de non cadres</p>	<p>Répartition CADRE / NON CADRE</p> <p>96% de cadres</p> <p>4% de non cadres</p>
<p>Répartition par TAUX D'ACTIVITE</p> <p>98% de Temps plein</p> <p>2% de Temps partiel</p>	<p>Répartition par TAUX D'ACTIVITE</p> <p>81% de Temps plein</p> <p>19% de Temps partiel</p>
<p>Répartition HOMME / FEMME</p> <p>28% de femmes</p> <p>72% d'hommes</p>	<p>Répartition HOMME / FEMME</p> <p>49% de femmes</p> <p>51% d'hommes</p>
<p>■ Lundi ■ Mardi ■ Mercredi ■ Jeudi ■ Vendredi</p>	<p>■ Lundi ■ Mardi ■ Mercredi ■ Jeudi ■ Vendredi</p>

Quelle formule de télétravail demain ?

Avec le déménagement vers Enjoy et la diminution prévue du nombre de bureaux, l'entreprise n'a pas d'autre alternative que d'élargir le dispositif du télétravail.

A l'UDPA-UNSA, nous considérons que l'offre sur ce dispositif doit effectivement être étendue, **tout en laissant davantage de place à « l'autonomie » ainsi qu'au dialogue, à la concertation** (manager/salariés notamment). Cela dit et afin de prévenir certains risques (augmentation de la charge de travail ressentie, isolement, dégradation des relations avec le(s) manager(s) et/ou les collègues, effets négatifs sur la rémunération et/ou la carrière...), il est nécessaire selon nous d'instaurer tout de même une « limite » au télétravail : **90 jours/an**.

La proposition de l'UDPA-UNSA :

Formule unique pour tous !



Sur une base de 10 mois/an

+



En complément de notre proposition, l'UDPA-UNSA demandera que soit inscrit dans l'accord le nombre de jours de télétravail reportables et cumulables d'un mois sur l'autre.

L'UDPA-UNSA s'attachera également à négocier le télétravail pour :

- Les salariés à temps partiel
- Les salariés « aidants »
- Les travailleurs handicapés

A l'instar de l'accord en vigueur chez AXA France, nous demanderons que le télétravail accordé pour raison médicale ne relève pas de l'accord d'AXA Services, mais soit traité séparément (appréciation et recommandations du service médical).

Choix des jours de télétravail :

Quelles que soient les formules qui seront définies dans l'accord et choisies par les salariés...



...c'est la **concertation** entre le manager et les membres de son équipe qui doit primer !

L'UDPA-UNSA demandera que le futur accord télétravail d'AXA Services soit à durée déterminée (3 ans) afin de le faire évoluer ultérieurement si nécessaire.

Vos élus et correspondants UDPA-UNSA AXA SERVICES TP & AP :

 <i>libre ensemble</i>	François TIXIER francois.tixier@axa-groupsolutions.com		Franck GRANDMAISON franck.grandmaison@axa-tech.com	
	Sylvie LE MEUR sylvie.lemeur@axa-tech.com		Christophe DELCROIX christophe.delcroix@axa-tech.com	
	100% Gagnant 		service.udpaunsa@axa-tech.com	LE SYNDICAT UTILE !