



LE GROUPE SANEF SE MUNIE D'UN ACCORD TELETRAVAIL !



Il ne pouvait en être autrement !

En effet, le groupe Sanef va venir grossir les rangs des trop rares entreprises qui mettent en place le télétravail.

Le 20 avril 2018, la direction avait réuni les organisations syndicales pour la dernière négociation sur le télétravail « régulier ».

A l'issue de cette réunion, un accord expérimental conclu jusqu'au 31 décembre 2019 a été signé par :

CFDT- CFE/CGC- FO- UNSA AUTOROUTES

Les autres organisations syndicales souhaitent avoir un moment de réflexion supplémentaire.

Pour la CFDT, le groupe Sanef ne pouvait se priver d'un tel accord qui va concerner toutes les entreprises du groupe. Le télétravail est une organisation qui est amenée à se développer pour des raisons qui aujourd'hui plus qu'hier semblent évidentes :

L'écologie (moins de déplacements) – baisse de l'absentéisme (plutôt que perdre une journée, un-e salarié-e pourra travailler sans se déplacer) – moins de stress pour le télétravailleur (pas de transport, lieu de travail personnel confortable) – pour l'entreprise, le télétravail est une preuve de modernité et d'attractivité – des études prouvent que le télétravail augmente de façon significative la productivité.

C'est en tenant compte de toutes ces réflexions que la CFDT est venue à la table des négociations.

La CFDT a porté et obtenu les revendications suivantes.

Mise en place d'un accord expérimental avant la mise en place d'un accord définitif.

L'accord expérimental est conclu jusqu'au 31 décembre 2019. A son terme un nouvel accord sera mis en place.

Maintien des paniers et des primes d'éloignement pour le télétravailleur.

Le télétravailleur ne perdra ni ses paniers, ni ses primes d'éloignement, ni même ses tickets restaurant pour les sociétés du groupe qui en prévoient.

La CFDT souhaitait une périodicité de 6 jours par mois. S'agissant d'un accord expérimental, la CFDT pouvait entendre qu'elle soit inférieure, histoire de voir ce que ça donne.

L'accord prévoit 5 jours par mois avec 1 journée maximum par semaine, quelques exemples :

Je suis télétravailleur, je peux poser :

1 seule journée de télétravail dans le mois.

2 journées de télétravail dans le mois mais une seule par semaine. Etc.

5 journées de télétravail dans le mois, si le mois a 5 semaines mais une seule par semaine.

La CFDT avait remonté le fait que des salariés qui remplissaient les conditions d'éligibilité ne possédaient pas d'ordinateur portable.

La direction valide à ses frais le « basculement » d'un ordinateur de bureau vers un ordinateur portable.

La CFDT souhaitait la mise en place d'un suivi de l'accord avec les parties signataires.

Un bilan de fin d'accord expérimental est prévu dans l'accord avec les parties signataires.

La CFDT souhaitait qu'un rappel aux règles concernant les accidents du travail soit inscrit dans l'accord.

Les télétravailleurs seront couverts comme un salarié en entreprise sur ses heures de télétravail.

La CFDT souhaitait que l'accord final prévoie que le télétravailleur puisse exercer depuis un centre de coworking.

L'accord expérimental le prévoit déjà.

Très important !

1° /Pour rappel, il s'agit d'un accord expérimental.

2°/ Il s'agit d'un accord sur le télétravail dit régulier qui ne se substitue pas au télétravail ponctuel. Au contraire, dans certains cas, les deux formes de télétravail pourront se cumuler.