

**Réunion
d'information -
Négociation
Télétravail**

Ordre du jour

1. Avant propos
2. Les règles envisagées par la Direction
3. Signer ou pas ?
4. Discussion

Avant-propos

Avant-propos

La direction nous a présenté des pistes de règles pour revenir à un fonctionnement normal.

Elles ne sont pas définitives.

Nous les partageons ici car :

- Les négociations syndicales sont des négociations **collectives**.
- Les règles sont suffisamment avancées et détaillées pour ouvrir le débat.

Les règles envisagées par la
direction

Types de contrat de télétravail

Trois types de télétravail sont proposés. Ils correspondent à l'existant :

- Télétravail régulier
- Télétravail ponctuel
- Télétravail exceptionnel (type pandémie)

Notre avis

- Pas de désaccord sur la formule. Globalement identique à l'actuel.

Éligibilité

Les critères d'éligibilité au télétravail

- Avoir fait 20 jours de présentiel avant de postuler
- Avoir un métier télétravaillable
- Être capable d'autonomie dans son travail
- Disposer d'un environnement de travail approprié (Internet stable, etc.)

Notre avis

- Il faut définir "autonomie" et "approprié" pour éviter l'arbitraire.
- C'est à l'employeur de fournir les moyens de travail et non pas aux salarié·es de démontrer l'existence de son environnement approprié.

Indemnité

Que propose la direction :

- 10€ mois
- Versus 5 à 10€ en fonction du nombre de jours dans la charte actuelle.
- Donc pas d'augmentation.

Notre avis / nos propositions

Augmentation de l'indemnité mensuelle et participation aux frais d'installation (chaise, écran...)

Indemnité mensuelle = frais courant (eau, électricité, utilisation du matériel personnel). != des frais d'installation d'installation.

Le flexoffice permet à terme d'économiser sur l'immobilier

Lieu du télétravail

Précision de la direction

- Le télétravail doit être effectué au domicile principal du salarié.

Notre avis

- Pas de remarque particulière

Suspension du télétravail

Smile peut suspendre le télétravail et demander un retour sur site sous un certain délai :

- Pour la journée, en prévenant ½ journée avant (ex: demande client urgent)
- Pour une certaine durée
 - sous 2 jours ouvré si contexte non prévisible et anticipable
 - sous 1 semaine si contexte connu et prévisible

Notre avis

- Il faut définir “urgent”
- Il faut définir “temporairement”
- Le délai de prévenance d’1/2j doit être amené à 24h
- Attention à l’instrumentalisation pour punir certains salariés

Réversibilité fin du télétravail

Selon la direction :

- Si le salarié demande la fin : délai de prévenance de 2j
- Si Smile demande la fin : délai de prévenance de 2 semaines.

Notre avis

- On attend le texte définitif pour se prononcer.

Télétravail encadré par le manager

- Ces jours fixés à l'avenant pourront évoluer en fonction des contextes de projet.
- Les managers seraient chargés de ces arbitrages.

Notre avis

- Il faut une commission de suivi pour contrôler les refus abusifs et discriminations

Nombre de jours de télétravail

- 2 à 3 jours par semaine
- Un 4ème jour pourra être négocié dans certains cas exceptionnels
- Des demandes pour des raisons de santé pourront être étudié

Notre avis

- Nous somme en accord avec la proposition de la DG (pour une fois...



Signer ou pas ?

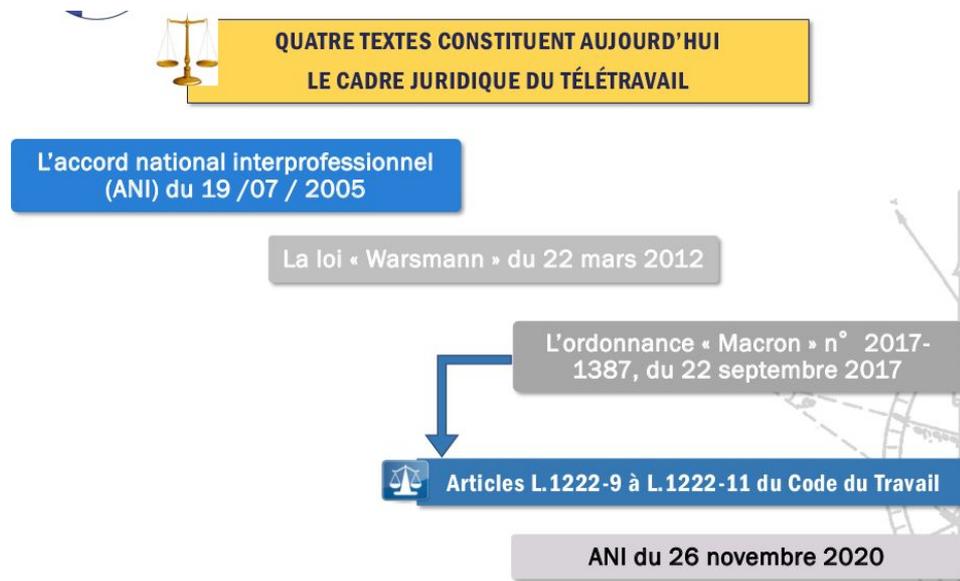


Régime juridique applicable

Le contexte juridique est complexe, avec notamment des Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI)

L'ANI 2020 est très peu contraignant

- Surtout des préconisations
- Renvoi systématique au dialogue social d'entreprise



Charte et accord quelle différence ?

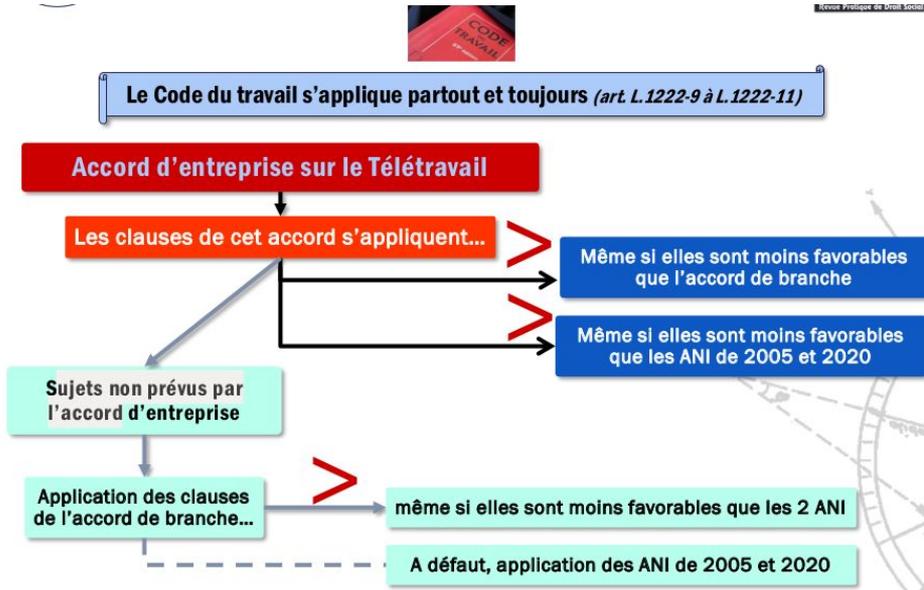
Deux façon de mettre en place le télétravail :

- Charte : l'employeur décide seul
- Accord : signé entre les syndicats et l'entreprise

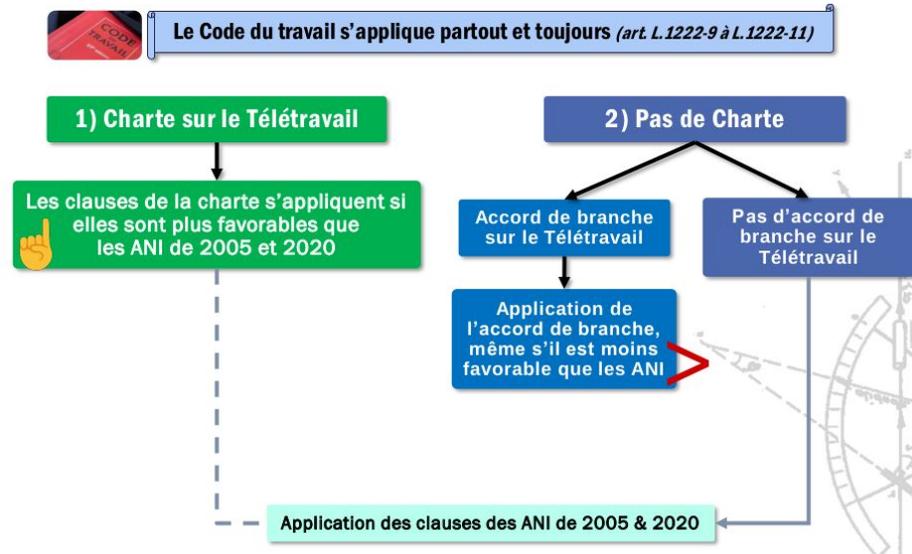
Un accord d'entreprise a plus de poids qu'une charte unilatérale

En cas d'accord, l'employeur peut déroger à des règles plus favorables de l'ANI.

ACCORD



CHARTE



Et concrètement ?

Important sur la question des frais.

Au sens de l'ANI 2005 : c'est à l'employeur d'assurer les frais. C'est aussi un principe du Code du travail

Mais attention : selon l'ANI 2020, l'employeur doit avoir approuvé ces dépenses.

En cas de signature de l'accord, la question est tranchée. Il sera juridiquement considéré que l'entreprise couvre les frais avec 10€. Or nous ne pensons pas que 120€ par ans couvrent tous les frais d'utilisation et utilisation.

On envisage ces lignes rouges pour signer ou pas

- Une meilleure compensation financière
 - Augmentation de la compensation
 - Ou maintien de la compensation et accès à un catalogue de matériel

- Commission de suivi
 - Pour un contrôle régulier et concret du télétravail chez Smile

- Déroger au code du travail
 - Pas besoin de déroger au code du travail pour se mettre d'accord et signer un accord

Qu'en pensez-vous ?