



Le télétravail, une histoire d'équilibre et de souplesse

La direction a convoqué les organisations syndicales pour une concertation sur la mise en place d'une charte sur le télétravail.

Lors de ces réunions, la CFDT s'est prononcée sur les principes suivants :

- La mise en place du télétravail doit se faire selon le principe du double volontariat (salarié et entreprise) à l'initiative du salarié
- Le nombre de jour de télétravail est de 1 à 4 par semaine, exceptionnellement 5. Il est important de garder un lien avec l'entreprise et de ne pas se retrouver isolé
- Les jours de télétravail dans la semaine pourront être fixes ou flexibles
- Une période d'intégration dans l'entreprise est utile avant la mise en place du télétravail. Celle-ci a été fixée à 4 mois.
- Les salariés de plus de 55 ans, RQTH ou ayant des personnes à charge handicapées, qui habitent loin de leur lieu de travail et les femmes enceintes doivent faire l'objet d'une bienveillance particulière de la part d'AKKA
- Tous les refus de demande de télétravail devront être justifiés et notifiés sous 15 jours.
- Il est possible de télétravailler en dehors de son domicile
- La clause de réversibilité doit s'effectuer avec un préavis de 15 jours lorsque le salarié met fin au télétravail et 1 mois lorsque c'est l'employeur. Le salarié n'a pas à se justifier, l'employeur si.
- Respect de la vie privée et droit à la déconnexion
- La conservation du ticket restaurant les jours télétravaillés

La **CFDT** a proposé de nombreuses améliorations au projet initial de la direction, qui ont été retenues:

- Pour les missions en grand déplacement, la question du télétravail devra nécessairement être abordée afin de limiter l'impact du déplacement
- Le télétravail est maintenant possible pour les salariés à mi-temps, la seule contrainte étant de faire une journée de travail sur site
- Une période d'intégration sur un nouveau projet peut être utile avant la mise en place du télétravail. Celle-ci dépendra du projet et du niveau d'autonomie du salarié
- Pour plus de souplesse, le télétravail organisé par défaut en journées entières pourra être pris par demi-journée avec l'accord du manager
- Augmentation du plafond de la participation de l'entreprise concernant les frais d'achat d'équipement (bureau, fauteuil, ...) qui passe de 100 à 120€

Les propositions de la **CFDT** qui n'ont pas été, pour l'instant, retenue par la direction :

- Alignement de la participation aux frais d'équipement sur le barème MODIS (50% du montant plafonné à 100 € pour un écran, 100 € pour un fauteuil et 65 € pour des petits équipements (clavier, casque, ...)).



- Dans un futur proche, les salariés AKKA et MODIS vont travailler ensemble, il est souhaitable d'avoir les mêmes droits. De plus, ces remboursements correspondent à des frais réellement engagés par les salariés pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions et doivent être pris en charge par la direction
- La durée de renouvellement de la prise en charge des équipements est de 5 ans. Cela est beaucoup trop long et dépasse la durée de validité de la charte qui est de 3 ans. Nous demandons un renouvellement possible tous les ans.
- Forfait mensuel prenant en charge les surcoûts de chauffage, d'électricité et de tout surcoût pour le salarié. Le coût d'une telle mesure, pour l'entreprise, est d'environ 1 million d'euros par an. Cette somme est à mettre en perspective des réductions de coût sur l'immobilier faite depuis 1 an qui se chiffrent en plusieurs millions d'euros par an (2 millions d'économie par an rien qu'avec l'arrêt du bail du bâtiment Galilée à Toulouse). Cela est aussi à mettre en perspective de tous les frais de déplacement économisés par la direction quand un salarié ne se rend pas sur site client.

La **CFDT** a basé ses analyses et ses revendications sur les retours de ses militants, d'une centaine de salariés AKKA et de la fédération **CFDT**. Cela nous a permis d'avoir un large retour d'expérience avant même de commencer les discussions avec la direction.

Fais-nous part, aussi, de ton retour d'expérience à <https://akka.cfdt-online.fr/2073-2/>

Contactez-nous !

En ces temps incertains, en cas de besoin de conseil juridique ou tout simplement d'une écoute attentive, n'hésitez pas à contacter vos interlocuteurs CFDT AKKA

