
SECONDE CAMPAGNE ANNUELLE TELETRAVAIL 2020 - 2021

Le contexte que nous vivons actuellement nous amène à revoir notre approche quant à la mise en place du télétravail. Après une première campagne qui va déjà permettre à 190 agents de télétravailler structurellement à partir de septembre 2020, il a été décidé d'élargir encore le nombre de télétravailleurs dès cette fin d'année.

Le nombre de postes nouvellement ouverts dépendra des capacités réseau mises à notre disposition à long terme et devra être compatible avec une organisation du travail permettant d'assurer l'ensemble de nos missions. Au regard du nombre de demandes, les critères de priorisation prévus au protocole d'accord seront mis en œuvre le cas échéant.

Il s'agit donc d'opportunité pour chacun de formaliser dans le temps un mode de travail que vous découvrez peut-être pendant cette période de confinement et que vous n'aviez pas envisagé antérieurement. La mise en œuvre de cette campagne aura lieu au cours du dernier trimestre de l'année 2020 de manière échelonnée en fonction du nombre de candidatures.

Si vous souhaitez déposer une demande, nous vous invitons à échanger avec votre manager et à compléter votre dossier. Une mise en place plus large du télétravail ne devra en aucun cas impacter la continuité du service et doit être envisagée dans un contexte de « retour à la normale » où un fonctionnement optimum des services aura été rétabli.

Des places de télétravail seront également accessibles sur le site de Villefranche. Les agents intéressés pourront également l'indiquer dans leur dossier de candidature.

Cette seconde campagne se déroule bien évidemment dans le cadre défini par le protocole d'accord sur le travail à distance qui est consultable dans Cafcom > Vie au Travail – rubrique « Teletravail ».

1- Principes du dispositif de travail à distance (ou télétravail) :

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ».

Le dispositif de travail à distance est ouvert aux salariés dont les activités sont éligibles au télétravail (cf. annexe 1 du protocole d'accord).

Sont exclus expressément du dispositif :

- ✓ les salariés exerçant des activités itinérantes par nature, c'est-à-dire n'exerçant pas, par définition, leur mission dans les locaux de l'employeur,
- ✓ les salariés soumis à un régime d'astreinte à leur domicile lors de ces périodes d'astreinte.

Cette nouvelle campagne débutera au cours du dernier trimestre de l'année 2020 et se terminera au 31 août 2021.

Le mardi demeure un « jour neutralisé » qui ne peut être télétravaillé. Au regard de ses impératifs de service, chaque Direction de Branche a la possibilité de neutraliser un 2^{ème} jour.

Outre le fait d'avoir des activités éligibles au télétravail, le salarié doit également satisfaire aux conditions d'éligibilité qui ont été revues ou précisées :

- ✓ exercer effectivement l'emploi depuis au moins 1 an,
- ✓ disposer d'un avis favorable de l'encadrement sur ses aptitudes définies comme suit :
 - maîtrise de l'emploi et réelle autonomie dans l'exécution des activités,
 - aptitude à organiser son travail,
 - maîtrise suffisante de l'outil et des applicatifs informatiques.

Ces conditions sont étudiées lors du dépôt de candidature du salarié.

Il est demandé à chaque agent souhaitant télétravailler de :

- ✓ s'assurer qu'il dispose d'un espace de travail dédié au sein de son domicile.
- ✓ s'assurer que sa connexion internet cadre avec les exigences techniques demandées. (débit d'envoi de 0,5Mb/s ; débit de réception de 2Mb/s ; délai de latence à 50ms)
- ✓ obtenir un diagnostic électrique conforme de la part de notre prestataire externe.
Remarque : La mise en place du télétravail sera conditionnée à cette conformité électrique. Si des remarques sont établies par le prestataire, il sera demandé à l'agent d'y remédier afin d'accéder au télétravail.

Les critères de priorisation s'appliqueront en cas de demandes de télétravail supérieures à nos capacités (cf. article 2.2.1 du protocole d'accord). Pour départager les candidatures présélectionnées, les critères suivants seront examinés :

- ✓ distance entre le domicile et le lieu de travail,
- ✓ temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- ✓ âge du salarié,
- ✓ situation familiale (monoparentalité, enfant(s) à charge de moins de 12 ans, enfant(s) porteur(s) de handicap à charge au domicile).

En cas d'égalité, les candidats seront départagés par le critère d'ancienneté dans l'organisme.

Les télétravailleurs pour raisons médicales ne sont pas concernés par la présente campagne. La Direction des ressources humaines réexaminera en lien avec le médecin du travail le renouvellement de leur situation. Les salariés concernés n'ont pas à formuler de nouvelles demandes.

2 - Modalités de candidatures (☞ annexes 1 et 2) :

Les salariés intéressés sont invités à envoyer leur dossier de candidature (cf. annexe 2 - volet salarié) **par mail à leur responsable d'ici le 12 juin 2020**, lequel a **jusqu'au vendredi 26 juin** pour adresser le dossier finalisé à la RH. Les dossiers incomplets ne seront pas examinés.

Les décisions seront notifiées aux salariés candidats d'ici le **4 septembre 2020**.

Les candidats retenus seront invités à participer à une **réunion d'information préalable au démarrage du télétravail**.

Vous trouverez en annexe 1 les principales étapes du processus de candidature.

Le service Gestion du Personnel reste à votre disposition pour tout complément d'information (n'hésitez pas à adresser vos questions éventuelles via G@CI).

La Responsable Gestion et Développement des
Ressources Humaines



Véronique ROSSI