

FAQ : LE TELETRAVAIL REGULIER A L'AGEMETRA

Le télétravail peut-il être imposé par l'employeur ?

Aucune forme de télétravail ne peut être imposée par l'employeur. Le télétravail doit résulter d'un accord entre les deux parties. Il se met en place sur la base du volontariat.

Mon employeur ou mon Responsable hiérarchique peuvent-ils me demander de revenir travailler en présentiel ?

Oui. Il se peut qu'en cas de force majeure, il vous soit demandé par la Direction de revenir sur votre lieu de travail, le jour-même de votre jour de télétravail.

Peut-on me supprimer ou me refuser le télétravail ?

Le non respect d'un ou plusieurs critères d'éligibilité peut constituer le seul motif de refus de la demande de télétravail.

Cependant, à tout moment au cours de la relation de travail, des difficultés repérées, partagées et échangées lors des entretiens avec le Responsable hiérarchique peuvent constituer un motif pour arrêter le télétravail. Cet arrêt doit être motivé et vous être notifié.

Puis-je renoncer au télétravail ?

Vous pouvez y renoncer par écrit remis en mains propres ou en recommandé au service RH et copie à votre Responsable hiérarchique, à la condition de :

- **prévenir 1 semaine avant**, pendant la période d'adaptation de 3 mois qui commence au 1er jour de télétravail ;
- **prévenir 1 mois avant**, au-delà de la période d'adaptation.

Quelles conséquences en cas de suppression ou de renoncement au télétravail ?

Il n'y en a aucune. Le salarié continue de travailler en présentiel dans les mêmes conditions.

Je ne souhaite pas télétravailler maintenant, pourrais-je changer d'avis plus tard ?

Oui, la demande de télétravail peut se faire à tout moment (hors période d'essai pour les nouveaux embauchés).

Selon la période de l'année, le délai de traitement de la demande peut être plus ou moins long.

Suis-je obligé de télétravailler ?

Non, c'est sur la base du volontariat. De plus, à partir du moment où vous avez la possibilité de télétravailler, vous n'êtes pas obligé de le faire systématiquement.

Il vous est donc possible de ne pas en faire pendant une période.

Puis je fractionner mon jour de télétravail ?

Non, l'accord ne permet pas cette possibilité. Cependant, le salarié peut choisir ponctuellement ou de façon permanente, de ne prendre qu'une demi-journée de télétravail au lieu d'une journée après accord du Responsable hiérarchique.

Puis-je imposer le jour de télétravail que j'ai choisi ?

La règle est celle du choix du jour de télétravail (fixe ou variable selon la fonction), étant entendu que pour assurer la continuité du service et des centres, il est demandé aux salariés de se concerter pour ne pas tous télétravailler en même temps.

En cas de difficulté, il appartiendra au(x) Responsable(s) hiérarchique(s) de trancher.

Puis-je réaliser toutes mes tâches habituelles en télétravail ?

Le respect des règles de sécurité et de confidentialité s'applique : les téléconsultations et les télésuivis avec les salariés des entreprises adhérentes ne pourront pas être exercés en télétravail.

Toutes les autres activités en lien avec les missions du télétravailleur sont autorisées dans la mesure où ce dernier utilise comme interface informatique, le réseau de connexion à distance mis en place par l'employeur.

Je n'ai pas de matériel, l'Agemetra peut-il m'en prêter ?

Non. A l'heure actuelle, l'accord ne prévoit pas cette possibilité ; de plus, l'Agemetra n'a pas le matériel nécessaire. Ceci étant, l'Agemetra s'est engagée dans le cadre de futur renouvellement de son parc informatique, à se constituer progressivement un stock de matériel qui pourrait être prêté dans le cadre du télétravail.

Certains salariés de l'Agemetra, du fait des spécificités de leur métier, bénéficient d'ordinateur portable qu'ils pourront utiliser dans le cadre de leur télétravail.

Je n'ai pas de matériel, je connais quelqu'un qui en a. Puis-je aller travailler chez elle/lui ?

Normalement, le lieu de télétravail correspond au domicile du télétravailleur, c'est-à-dire sa résidence principale. C'est ce lieu qui est déclaré et noté dans l'avenant au contrat de travail.

Tout changement de lieu de télétravail temporaire ou occasionnel, doit faire l'objet d'une information au service RH au plus tard 2 jours ouvrés suivant ce changement.

Attention au respect de la charte informatique !

Je déménage. Que dois-je faire ?

En cas de changement de domicile ayant vocation à être définitif, le salarié devra transmettre l'information dans les meilleurs délais au service RH et au plus tard dans les 2 jours ouvrés de son emménagement.

Si mon matériel ou ma connexion internet plantent ou ne fonctionnent plus, que puis-je faire ?

Pas de panique !

Si la panne arrive avant votre jour de télétravail, vous informez votre Responsable hiérarchique et à défaut d'avoir pu récupérer un autre matériel, vous annulez votre jour de télétravail.

Si la panne arrive le jour même de votre télétravail, vous informez immédiatement le service RH.

Il vous sera possible de revenir travailler en présentiel, et il ne vous sera pas demandé de récupérer les heures non travaillées. Même chose en cas de perte ou de vol.

Je ne sais pas comment faire pour me connecter à distance et donc télétravailler. Puis je bénéficier d'une formation pour l'utilisation de certains outils ?

Un mode opératoire de connexion à distance vous a été fourni lors de votre demande et consultable sur Agora. La connexion à distance se fait actuellement toujours par Citrix : vous serez informés du changement de mode de connexion à distance au cours de l'année 2021.

Si malgré tout, des difficultés persistent, l'accord prévoit dans son article 12 qu'il est possible de faire une demande de formation appropriée à l'utilisation des outils de connexion à distance. Merci d'adresser vos demandes à la Direction qui les regroupera.

Comment est calculée l'indemnité Ursaff, quel sera son montant et comment sera-t-elle versée ?

Une allocation forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales sera versée dans la limite globale de :

- 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine ;
- 5 € par mois pour un salarié effectuant une journée tous les quinze jours.

Cette allocation apparaîtra sur le bulletin de paie avec un mois de décalage (versée le mois suivant).

Pour pouvoir calculer le montant de cette indemnité, il est impératif qu'auparavant, les jours de télétravail soient saisis sur FIGGO et approuvés par le Responsable hiérarchique.

Il est à noter que l'allocation de ticket restaurant est inchangée, que l'on soit en télétravail ou à son poste en présentiel.

Cet accord est-il susceptible d'évoluer ou de changer ?

L'accord prévoit dans son article 14.2 un suivi semestriel dans le cadre d'un comité paritaire Direction - Délégués Syndicaux jusqu'en 2023 au moins.

Le but de ce comité sera d'étudier la mise en place et le fonctionnement du télétravail au sein de l'Agemetra. Les données pourront également servir lors de futures négociations entre les Délégués Syndicaux et la Direction.

De plus, un bilan de ce télétravail sera également fait annuellement dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise par le CSE.

Pourquoi seulement 1 jour par semaine ou seulement 1 jour tous les 15 jours ?

Le télétravail régulier à l'Agemetra est une nouveauté (nonobstant le PCA). Le choix lors des négociations a été axé sur une équité, afin de faire profiter du télétravail à un maximum de métiers. Cette équité fait plutôt figure d'exception au sein des Services de Santé au Travail.

En contrepartie, le nombre de jours peut sembler peu important, il s'agit d'un premier accord.
