



Accord télétravail, où en est-on?

✈ L'accord actuel

L'accord de télétravail arrive à **échéance en fin d'année 2020**. Pour la CFE-CGC, il est urgent de se réunir afin de faire le bilan et mieux adapter nos modes d'organisation du travail.

Pour rappel, les **critères actuels pour être éligibles au télétravail** sont :

- CDI temps plein, 4/5ème ou 9/10ème
- Ancienneté d'au moins 6 mois
- Autonomie : pas de besoin de soutien managérial quotidien
- Poste pouvant être occupé à distance et avec les accès informatiques requis
- Compatibilité des besoins du service

Durée et rythme

- Avenant au contrat de travail pour une durée d'un an
- 1 jour fixe / semaine
- Dérogation pour déplacer le jour dans la même semaine
- Cumulable avec les 12 jours de TVOD



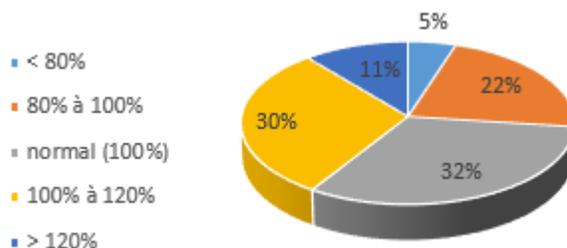
Cette crise a démontré à tous que nous pouvons pérenniser un télétravail plus étendu !

Le Télétravail :
Une aspiration sociétale et un booster de performances attesté par des faits !

✈ Sondage CFE-CGC sur le Télétravail

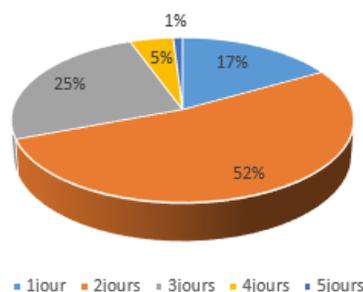
Début Aout, la CFE-CGC SAFRAN AE a lancé une étude sur le télétravail à travers un questionnaire disponible sur son application mobile «My Cfecgc Safran AE». Nous remercions l'ensemble des salariés pour leur participation, les résultats sont là, en voici une synthèse :

- Avez-vous rencontré des difficultés liées à votre environnement familial ? **OUI : 20% NON : 80%**
- Avez-vous ressenti un sentiment d'isolement social ? **OUI : 26% NON : 74%**
- La période actuelle vous incite t-elle à rester en télétravail ? **OUI : 80% NON : 20%**
- Comment évaluez-vous votre efficacité en télétravail ? (% d'efficacité évaluée)



Plus de 40% des salariés sondés s'estiment plus efficace en télétravail qu'au bureau

- Combien de jours par semaine souhaiteriez-vous être en télétravail ?



Plus de 50% des salariés sondés souhaitent passer à 2 jours et 33% au-delà!

Les propositions CFE-CGC suite à l'étude du sujet & aux résultats du sondage

✈ La CFE-CGC, favorable à un télétravail plus soutenu !

Pendant la crise COVID, les salariés ont fait **preuve de professionnalisme et de flexibilité** pour assurer, dans des circonstances exceptionnellement difficiles, la continuité des services. Actuellement, nous vivons ce retour forcé au bureau comme un manque de confiance après plusieurs mois à la maison où le travail a été fait et bien fait ! **Il est temps d'en tirer les enseignements et d'être force de propositions.**

Le télétravail, pourquoi ? Du gagnant – gagnant pour le salarié & l'entreprise!

- Amélioration de l'efficacité au travail et des résultats opérationnels
- Diminution des réunions peu productives, et moins de problème de salles indisponibles
- Pas de pertes de temps dans les transports, et une diminution de notre empreinte carbone en réduisant les déplacements
- Amélioration du bien-être des salariés, de l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle, et diminution des RPS, notamment liés à la fatigue et au stress généré par les open-spaces.

Le télétravail n'est pas un avantage social mais une organisation du travail performante et moderne



Propositions CFE-CGC

- ✓ Afin de mieux satisfaire les besoins des salariés, et ceux de l'entreprise, la CFE-CGC propose de passer de 1 jour de télétravail à **un potentiel de 3 jours de télétravail par semaine pour un salarié temps plein, 2 jours de télétravail par semaine pour un salarié en 4/5 ou 9/10, et 1 jour pour les salariés à mi-temps.**
- ✓ De ce fait, rendre éligible le télétravail aux personnes à temps partiel
- ✓ Afin d'offrir plus de flexibilité, nous préconisons le choix entre **2 modes de planification : jours fixes ou jours flottants**, qui sera décidé **en concertation entre le salarié et le manager.**
 - ✓ En cas de choix de planification en jours flottants, le salarié devra prévenir son manager préalablement des jours choisis d'une semaine sur l'autre.
 - ✓ Peu importe le mode de planification choisi, le salarié pourra modifier les jours habituels ou prévus de télétravail, de manière ponctuelle, en respectant un délai de prévenance fixé à 48h, ou moins en cas d'accord entre le salarié et le manager.
- ✓ Le salarié s'engage à être présent **au moins 1 jour par semaine au sein de l'entreprise** afin de conserver un lien professionnel direct entre le salarié « télétravailleur », son manager, ses collègues, son site, son entreprise.
- ✓ Des entretiens réguliers devront être initiés par le manager afin de **prévenir de tout sentiment d'isolement social ou autre difficulté** que pourrait rencontrer le salarié en télétravail
- ✓ **Former tous les managers de salariés en télétravail** à ce nouveau mode de management
- ✓ ... d'autres propositions sont en réflexion

Vous souhaitez nous partager votre opinion, vos suggestions ? N'hésitez pas, contactez-nous !

Patrick POTACSEK
06 08 23 18 82

Christophe SIMON
06 70 21 14 81

Caroline TIREL
07 86 58 18 23



POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT

