

# TÉLÉTRAVAIL À LA SÉCU

**NÉGOCIÉ PAR LA CFDT,  
SIGNÉ LE 11 JUILLET PAR LA CFDT !**

**Avec la CFDT : Toujours de nouveaux droits dans l'intérêt des salariés !**

**Exercice du télétravail selon une logique d'activités "télétravaillables" **Obtenu par la CFDT****  
La quasi-intégralité des salariés de la Sécurité Sociale, quel que soit leur statut (employés, cadres, praticiens conseils, agents de direction) seront "éligibles au télétravail". Cela permet une **équité de traitement entre les salariés** et ouvrira notamment l'accès au télétravail pour les itinérants, ainsi qu'aux personnels soignants. **La faculté de télétravail passe par l'identification de la quotité adéquate de télétravail et de la formule de télétravail adaptée en fonction des missions et activités exercées.**

**Ajout de 2 lieux supplémentaires ouverts au télétravail :**

**Obtenus par la CFDT**

- Depuis une autre résidence privée différente du domicile
- Depuis un tiers-lieu en France

**Ce qui n'a pas changé**

- Depuis des locaux de l'organisme employeur qui ne sont pas le lieu habituel de travail
- Depuis le domicile du salarié
- Depuis le site d'un autre organisme du Régime général de Sécurité sociale

**Réversibilité du télétravail : **Obtenu par la CFDT****

*"Au cours d'exercice du télétravail, le salarié peut faire valoir son souhait de mettre fin au télétravail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 15 jours maximum. En cas d'accord entre les parties ce délai peut être réduit."*



**Mise à disposition du matériel et équipement pour tous les travailleurs à domicile : **Obtenu par la CFDT****

*"Par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté ainsi que les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions équivalentes à celles dont il bénéficie lorsqu'il travaille sur site."*

**Adaptation du poste de travail du salarié reconnu en tant que travailleur handicapé : **Obtenu par la CFDT****

*"Les organismes examinent individuellement la situation de chaque salarié en situation de handicap afin de mettre en place les mesures spécifiques, que celles-ci soient organisationnelles ou matérielles en lien avec les préconisations du médecin du travail et grâce à l'appui éventuel d'un ergonome tel que le service de médecine du travail peut le solliciter."*

# Avec la CFDT : Toujours de nouveaux droits dans l'intérêt des salariés !

**Ajout de plusieurs formules d'organisation du télétravail, possibilité de télétravailler sur une demi-journée et maintien du principe socle de 2 jours de présence hebdomadaire sur site : **Obtenus par la CFDT****

*"Le télétravail peut être organisé, dans le respect du **principe socle de 2 jours de présence hebdomadaire sur site**, selon diverses modalités. Sont mobilisables par exemple :*

- *La formule hebdomadaire à jours fixes,*
- *La formule hebdomadaire à jours flexibles,*
- *La formule hebdomadaire couplant jour(s) fixes et jour(s) flexibles,*
- *La formule sous forme d'enveloppe annuelle de jours,*
- *La formule mixant télétravail hebdomadaire et enveloppe annuelle de jours."*

*"Le télétravail par **demi-journée** peut être prévu"*

**Mise en place du télétravail possible aussi au fil de l'eau :**

**Obtenu par la CFDT**

*"Il peut être mis en place **au fil de l'eau** et/ou dans le cadre de campagnes de déploiement du télétravail."*

**Pas d'obligation de mise en place de délai pour accéder au télétravail en cas de recrutement ou de changement de poste ou d'employeur :**

**Obtenu par la CFDT**



**Exception possible au 2 jours minimum de présence sur site et mise en place du télétravail adapté :**

**Obtenus par la CFDT**

*- " Cette quotité peut être **annualisée** dans le **cadre de l'enveloppe en jours.**"*

*- "Par exception au principe de 2 jours sur site, quand le télétravail est de nature à favoriser la continuité de l'activité et le maintien dans l'emploi, dans le sens de la prévention de la désinsertion professionnelle, le recours à un télétravail adapté pourra être mis en place." **Deux situations :***

*"réduire la **pénibilité des déplacements des femmes enceintes.**"*

*"adaptation du poste de travail des salariés en situation de handicap "*

**Sécurisation de l'attribution des Titres Restaurant en situation de télétravail :**

**Obtenu par la CFDT**

*"Le télétravailleur peut prétendre, dans les mêmes conditions que les autres salariés, au bénéfice des titres restaurant lorsque son organisme employeur en distribue habituellement. Ainsi, lorsque des titres restaurant sont mis en place dans l'organisme, le télétravailleur bénéficie d'un titre restaurant pour chaque jour télétravaillé."*

**Equité dans l'évaluation Charge de travail et délai d'exécution :**

**Obtenu par la CFDT**

*"L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution du télétravailleur soient évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme. Lors de l'entretien annuel d'évaluation, le manager conduit un échange spécifique sur la charge de travail et les modalités d'exercice du télétravail."*

**Possibilité de diagnostic pour garantir la conformité électrique du domicile :**

**Obtenu par la CFDT**

"A la demande du salarié, une **prestation d'un diagnostiqueur professionnel sera prise en charge par l'employeur** pour le seul domicile principal, avant la mise en place du télétravail, ou en cas de transformation notoire de l'installation électrique durant l'exercice du télétravail. L'employeur informe les salariés de cette faculté."

**Maintien d'une voie de recours en cas de refus d'accès au télétravail** avec intégration d'un **délai qui ne peut dépasser 30 jours :**

**Obtenu par la CFDT**

**Versement mensuel de l'Indemnité Télétravail** quelle que soit la formule de télétravail et sans proratisation :

**Obtenu par la CFDT**

"Cette indemnité forfaitaire journalière est versée, **mensuellement**, pour **chaque jour effectivement télétravaillé** depuis le domicile, une autre résidence privée différente du domicile ou un tiers- lieu ..., **à hauteur de 2,70 €**. Elle est également versée, **sans proratisation, au salarié en télétravail sur la demi-journée.**"

"Le montant de l'indemnité est revalorisé **au 1er janvier de chaque année** en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE "Logement, eau, gaz et combustible".

**Invitation à ouvrir une négociation locale dans les 6 mois de l'entrée en vigueur de cet accord** pour les organismes n'ayant pas d'accord sur le sujet

**A défaut mise en place d'une charte déclinant cet accord: Obtenu par la CFDT**

"Les organismes qui n'ont pas signé d'accord local régissant la mise en place du télétravail sont invités, **dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, à ouvrir des négociations sur ce sujet.**"

"En l'absence d'un accord collectif conclu au plan local, **la charte qui est élaborée par l'employeur ne peut contrevenir aux dispositions du présent accord**".

**La CFDT est la seule signataire de l'accord télétravail concernant les employés et cadres !**

**Pourquoi cette signature de la CFDT ?**

Cet accord apporte une amélioration du socle commun actuel qui doit servir de référence aux négociations locales.

Des principes forts sont inscrits (exemple : 2 jours de présence minimale sur site, Indemnités télétravail, Titres restaurants, Télétravail adapté...).

Alors oui, la **CFDT** a négocié et obtenu de nombreuses avancées pour les salariés !

Soyez en assuré, les **équipes locales CFDT** seront là aussi pour négocier au plus près de cet accord "cadre" et rendre ces nouveaux droits effectifs !

Flashez pour plus d'info CFDT



Fédération CFDT PSTE  
PROTECTION SOCIALE  
TRAVAIL ET EMPLOI

Retrouvez-nous sur :

