

Un nouvel accord !

Le télétravail participe aux nouvelles organisations du travail. La CFDT, engagée depuis longtemps sur cette évolution forte des relations de travail, garde comme premier principe que le télétravail reste basé sur le volontariat, la réversibilité et l'autonomie.

Ancrer durablement le Télétravail

A l'appui d'un bilan très satisfaisant, la CFDT voulait aller plus loin dans cette négociation pour ancrer et développer durablement ce mode d'organisation du travail dans l'entreprise. La CFDT a voulu également mettre fin à l'incertitude sur le devenir du télétravail, et c'est pourquoi, **ce nouvel accord (signé par la CFDT, FO, SUD et la CGC) est à durée indéterminée.** Il pourra, au fil du temps et des évolutions techniques et/ou réglementaires être modifié par avenant.



Des principes réaffirmés

La CFDT reste attachée aux principes de volontariat, d'autonomie acquise ou apprenante, de réversibilité et enfin d'alternance si celle-ci n'est pas trop rigide. En effet, au vu des enseignements tirés des nombreuses expérimentations, il est maintenant avéré que cette organisation du travail allie bien être des salariés et productivité.

Les fermetures de sites

En cas de fermetures de sites, la mise en œuvre du télétravail sera examinée avec une attention particulière, afin de répondre à des situations individuelles et collectives qui le rendraient pertinent tant en raison de l'activité considérée que des salariés concernés et ce afin d'éviter les mobilités géographiques.

Engranger les avancées de la négociation

- Tous les salariés dont le métier est compatible avec cette forme de travail sont concernés, y compris ceux en temps partiel ou en TPS ;
- L'activité demandée est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux habituels de l'entreprise ;
- Les obligations du télétravailleur (*le régime de travail, le respect des horaires*) sont strictement les mêmes que pour les autres salariés ;
- La clarification du télétravail « gris » (*pas d'avenant au contrat de travail, ni de convention*) dès lors que le nombre de jours télétravaillés est supérieur à trois en moyenne mensuelle prévisible ;
- La possibilité de poser des demi-journées ;
- Le bénéfice d'une formation appropriée pendant la période d'adaptation y compris pour les managers et la filière RH ;
- Une meilleure prise en charge des frais occasionnés pour les télétravailleurs à domicile et dont les jours sont prévisibles.

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité France Télécom
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr