

From: [CFTC HPE](#)
Subject: Immanquable Négociation Télétravail : EPISODE 3 Premières Revendications !
Date: mardi 30 mars 2021 15:28:10



Spécialement pour les abonnés volontaires aux communications de la CFTC HPE : pas de spam !

Négociation du nouvel accord télétravail : Episode 3

Premières revendications !



Bonjour !

La seconde réunion de négociation du nouvel accord Télétravail HPE débute demain mercredi 31 mars. Découvrez dans cet Episode 3 nos premières demandes !

1/ L'ORGANISATION DE NOS REVENDICATIONS

Après plusieurs réunions de préparation du groupe étendu de négociation CFTC HPE, nos 4 négociateurs principaux (Frédéric Goupil et Anne-Sophie Deletombe représentant HPEF, Bruno Cornec et Catherine Poinson représentant HPE CCF) ont envoyé nos premières revendications détaillées le lundi 29 mars comme prévu.

Nos demandes couvrent dans un premier temps les 4 thèmes suivants (parmi 9) du nouvel

accord national interprofessionnel (en bleu les sujets les plus sensibles) :

1. **Le télétravail dans l'entreprise** : intégration du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise ; télétravail et préservation de la cohésion sociale interne ; télétravail et attractivité de l'entreprise.

2. **La mise en place du télétravail** : rappel des fondements juridiques du télétravail ; faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants ; définition des conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure (**double volontariat**, forme de l'accord, **refus du télétravail**, période d'adaptation, réversibilité).

3. **L'organisation du télétravail** : rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales applicables (maintien du lien de subordination entre employeur et salarié, application des règles légales et conventionnelles relatives aux relations de travail) ; **la fréquence du télétravail**, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure ; la communication au sein de la communauté de travail ; l'adaptation des règles de sécurité en cas de télétravail : évaluation des risques professionnels, information du salarié, demande paritaire d'adaptation de la loi concernant les règles applicables aux accidents pdt le télétravail. **+ Aides et Indemnités**

4. **L'accompagnement des salariés et des managers** : adaptation des pratiques managériales ; formation des managers et des salariés ; **prise en compte des situations particulières** (les nouveaux salariés, les alternants, les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, les aidants familiaux, les salariés en situation de fragilité) ; préservation de la politique de gestion des ressources humaines (égalité femmes-hommes, gestion des carrières des femmes et des hommes, GPEC).

2/ LES DEMANDES INNOVANTES

Plusieurs de nos propositions sont innovantes et répondent au besoin exprimé d'un accord souple, équitable et protecteur pour tous les télétravailleurs HPE en France !

Pour le télétravail à la demande du salarié, nous demandons par exemple :

Pour plus de souplesse

- Le renoncement au double volontariat employeur/employé : la demande du salarié d'un avenant télétravail ne doit pas être refusée par HPE.
- Un nombre de jours de télétravail défini par semaine (1 à 5 jours) prenant en compte les situations particulières et pouvant être lissé par un système de report ou d'avancement des jours soit mensuellement, soit trimestriellement.

Pour plus d'équité

- 70 % de remboursement de l'équipement dont le télétravailleur a besoin pour démarrer ou compléter son existant et qui restera propriété intégrale du salarié selon ses besoins : à hauteur de 1000 € (chaise + bureau + tiroirs + rehausseur) et 500 € (grand écran + souris + station d'accueil + clavier + casque)
- Un forfait imprimante + consommables de 150 € tous les 2 ans
- Un forfait abonnement internet de 50 € par mois.
- Une participation chauffage/électricité/eau proratisée selon le nombre de jours figurant dans son avenant télétravail : 25/50/75/100/125 Euros par mois pour 1/2/3/4/5 jours de télétravail par semaine.

Tous ces montants pouvant être réévalués selon la progression du coût de la vie.

Pour plus de protection

- La mise en place d'un parcours de formation spécifique au télétravail pour les salariés et les managers.
- L'accès à une ou plusieurs consultations de psychologue et ergonomes du travail en cas de besoin.
- La création d'une commission semestrielle de suivi du télétravail au sein du CSE/CSSCT.
- L'organisation du suivi individuel et collectif du respect du temps de travail et du droit à la déconnexion
- La vigilance quant à la cohérence de la charge de travail et l'organisation de réunions conformes aux recommandations en vigueur (exemple : durée de 45mn et 15 mn de pause entre chaque téléconférence).
- L'adoption d'une vigilance particulière pour les nouveaux entrants, les apprentis, les personnes en difficulté ...
- Le développement de la maîtrise des outils numériques par des formations ou du tutorat.

Pour la 3^{ème} réunion de négociation du 8 avril, ces revendications seront complétées par les sujets suivants :

- La préservation de la relation de travail avec le salarié
- La continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail

- La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure
- Le comité de suivi paritaire
- La durée, les règles de révision, de dénonciation ou d'extension de l'accord

Nous voulons aussi traiter dans cette partie tous les scénarios possibles et imaginables de télétravail à la demande explicite de l'employeur.

3/ LE CALENDRIER PREVISIONNEL

- Mercredi 31 mars : Défense des revendications syndicales et positions de la direction autour des 4 premiers chapitres de l'ANI
- Mardi 6 Avril - 12H : Envoi des revendications syndicales à la direction autour des 5 derniers chapitres.
- Jeudi 8 avril : Revendications syndicales et positions de la direction
- Vendredi 23 Avril : Positions finales de la direction + Relecture de l'accord
- Vendredi 30 Avril : Relecture de l'accord
- Mercredi 5 mai : Relecture de l'accord et signature éventuelle

Nous demanderons une extension de ce calendrier car le temps nous manque pour préparer comme il faut nos propositions (il nous a fallu trois réunions de préparation pour consolider nos demandes pour la réunion du 31 mars !).

Pour contribuer vous aussi et échanger sur la négociation du nouvel accord, écrivez-nous à cftchp@hpe.com ou rendez-vous sur le Blog : [Le coin des télétravailleurs !](#)

La négociation télétravail est également à suivre dans chaque Episode CFTC HPE. Vivement le numéro 4 !

N'attendez pas : vous aussi, donnez un nouveau sens à votre vie au travail en rejoignant un extraordinaire réseau social d'informations, d'entre-aide, de solidarité et de diversité où tous les télétravailleurs ont leur place !

[Cliquez ici pour en savoir plus](#)



**TOUS UNIQUES,
TOUS UNIS !**

Equipe **CFTC**
La Vie à Défendre

Un syndicat fiable, le plus grand réseau social HPE, plein de services... :

[Je me renseigne sur l'adhésion CFTC](#)

[S'abonner aux communications pratiques de la CFTC HPE](#)

(Immanquables et Dossiers Pratiques)

Accéder à nos dossiers : <https://www.cftchpe.fr>

Si fichiers protégés : hpei (password)

Certains dossiers encore plus confidentiels nécessitent une adhésion CFTC donnant droit à des identifiants personnels et un espace réservé aux adhérents sur notre site

Vous informer en temps réel, vous donner la parole et répondre à vos questions : [le Blog !](#)

Si vous recevez ce message directement de la boîte cftchp@hpe.com,

c'est que vous vous êtes abonné volontairement aux communications de l'équipe CFTC HPE.

*Nous ne pratiquons pas l'abonnement forcé par défaut :
la CFTC HPE respecte les règles, l'éthique syndicale et vos boites mails !*

Pour ne plus recevoir nos communications : c'est immédiat, il suffit de le signaler

*Conformément à la loi en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition
et un droit à la portabilité relativement
à l'ensemble des données vous concernant. Ces droits s'exercent auprès du délégué à la protection des données
via cette adresse mail : cftchp@hpe.com*
