

**From:** [CFTC HPE](#)  
**Subject:** Immanquable Négociation Télétravail : EPISODE 6 Du Neuf !  
**Date:** mardi 27 avril 2021 10:08:53

---



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

## Négociation du nouvel accord télétravail : Episode 6

### IL Y A DU NEUF !



Bonjour !

Souvenez-vous : dans l'Episode 5 nous vous faisons part de plusieurs blocages. Certains sont en passe d'être levés.

Dans la quatrième réunion du vendredi 23 avril, les différents types de télétravail et les indemnités financières proposées ont commencé à être clarifiés.

Nous avons également pu aborder la dernière partie du projet d'accord : la préservation de la relation de travail avec le salarié, la continuité du dialogue social de proximité, la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le comité de suivi paritaire, et enfin la durée, les règles de révision, de dénonciation ou d'extension de l'accord.

A vous de juger les progrès obtenus lors de cette quatrième réunion !

## LES DIFFERENTS TYPES DE TELETRAVAIL

### 1/ Télétravail Occasionnel

Pas d'avenant ni d'indemnités : il s'agit en fait d'une simple dispense de venir sur site (à hauteur de 24 jours par an ne pouvant être pris consécutivement) discutée avec le manager.

Il ne concerne plus désormais que :

- Les managers reportant directement au PDG France
- Les infirmières
- Le support IT aux salariés
- Les apprentis et stagiaires
- Les salariés pendant leur période d'essai.

A noter : les salariés CMS Infrastructure et Inside Sales Go To Market/Global Sales sont désormais éligibles au Télétravail Régulier conformément à vos remontées et à notre demande.

### 2/ Télétravail Régulier

Il s'agit du mode qui serait proposé sur la base du volontariat à presque tous les salariés en CDI (98% de l'effectif). Et serait composé pour l'instant de 3 sortes :

- Pour les commerciaux sédentaires Go-To-Market/Global Sales: avenant proposé de **4 jours de Télétravail par mois** (1 jour par semaine conseillé).

Cet avenant sera également accessible aux salariés disposant d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) qui désireraient venir souvent sur site.

- Pour tous les salariés non mentionnés jusqu'à présent (96% de l'effectif CDI) : avenant proposé de **15 jours de Télétravail par mois** (recommandation 3 ou 4 jours par semaine soit 3,5 jours en moyenne) conformément à notre demande de lissage mensuel des jours télétravaillés pour plus de souplesse.

En cas de temps partiel : proratisation au nombre de jours inférieurs. Exemple pour un temps partiel 90% : 13 jours de Télétravail par mois. 80% : 12 jours. 50% : 7 jours.

**3/ Télétravail temps plein** : possible sur prescription médicale.

**A noter** : la validation des jours de télétravail pour les 2 premiers avenants se fait entre le salarié et le manager. Et nécessitera une saisie Eetime en raison de la mise en œuvre d'une nouvelle indemnité (les tickets restaurants, voir plus loin). Venir sur site à tout moment resterait possible si besoin.

Pour mémoire le télétravail pourra se faire au domicile du salarié ou dans un lieu tiers en France (lieux publics permettant à l'employé de travailler à proximité de son domicile tel que figurant sur le bulletin de salaire) avec un réseau internet sécurisé ou sur site client pour les salariés qui effectuent des missions commerciales ou de services.

Comme pour les avenants issus l'an dernier pour Puteaux et Saint Priest, et comme nous le voulions : il n'y aura pas de refus possible d'HPE si le salarié est éligible à un avenant Télétravail Régulier (à la différence de l'accord de 2010 : seulement 1 salarié sur 4 bénéficiaire d'un avenant...).

### **Vital !**

#### **Demande intersyndicale unanime d'une formule de 8 jours par mois de Télétravail pour celles et ceux qui préfèrent plus de présence sur site**

Un avenant à 8 jours de télétravail par mois (2 jours par semaine recommandés) répondrait au besoin des salariés préférant passer plus de temps dans un bureau HPE qu'en télétravail. Et limiterait les dégâts collatéraux résultant d'une rare présence sur site de 98% des salariés potentiellement : avenir des sites, emplois directs et indirects, isolement, activités, Risques Psycho-Sociaux...

Gardons à l'esprit que la possibilité de conserver un bureau individuel sera selon nous un problème croissant à moyen et long terme avec l'objectif évident de réduction de m2 et de coûts poursuivi par la Corporation via son programme Edge To Office.

### **LES INDEMNITES FINANCIERES PROPOSEES**

Elles seraient de 3 types :

**1/ Prime installation de 515 Euros** (clairement inspirée des 600\$ de la Corporation pour le programme Edge) pour tout nouvel avenant signé. Pas de justificatifs à fournir.

Le matériel acheté par le salarié (par exemple mobilier, meubles, écran, imprimante, accessoires...) restera sa propriété. Restent à clarifier les questions fiscales et l'avantage en Nature le cas échéant.

**2/ Indemnisation forfaitaire mensuelle** sans nécessité de saisie Concur ni justificatif (à la différence de l'accord 2010) clairement inspirée du barème forfaitaire Urssaf :

- Si nouvel avenant 4 jours/mois de Télétravail : 10 Euros
- Si nouvel avenant 15 jours/mois de Télétravail : 35 Euros (mais seulement 10 Euros pour les temps partiels)
- Si nouvel avenant Télétravail temps plein : 50 Euros

**3/ Tickets Restaurants** : carte électronique Edenred individualisée à hauteur de 9,50 Euros par jour de Télétravail (part employeur : 5,29 Euros – part salarié : 4,21 Euros) correspondant à une demande unanime des syndicats.

Ils seraient donc accordés aux salariés n'en disposant pas actuellement et qui choisiront le nouvel avenant 2021 (la saisie Eetime sera nécessaire pour déclencher les tickets restaurants car ces salariés disposeront toujours de la part employeur restaurant d'entreprise lors de leur venue sur site).

### **SUPPRESSION DE LA CLAUSE DE REVERSIBILITE**

Il s'agissait d'un autre point de blocage mentionné dans l'Episode 5 : trop de pouvoir donné à l'employeur.

La durée de l'avenant passe assez classiquement à 24 mois avec reconduction tacite. Il reste à obtenir un délai raisonnable en cas de non reconduction employeur et la possibilité de réversibilité à l'initiative du salarié à tout moment.

Côté management, il resterait uniquement dans l'accord la suspension possible du télétravail à titre temporaire (pour 'raison business avérée' pendant 1 mois renouvelable avec 10 jours calendaires de préavis), disposition existant déjà dans certains avenants de l'accord de 2010.

### **LE TELETRAVAIL EN CAS DE FORCE MAJEURE**

L'accord de 2010 n'avait pas prévu le Covid, ce qui entraîne actuellement des complications juridiques sur l'interprétation de l'accord de 2010. Le nouvel accord de 2021 prévoira tous les cas possibles de force majeure nécessitant une fermeture totale ou partielle des sites.

Dans cette hypothèse (que nous ne souhaitons pas...), une indemnisation forfaitaire de 50 euros par mois sera versée automatiquement (comme aujourd'hui avec le Télétravail Covid mais sans exclusion des salariés disposant d'un avenant).

### **AUTRES POINTS OBTENUS**

- ✓ Un accord de méthodologie sera négocié en amont de tout projet de fermeture de site. Sinon une simple consultation des CSE aurait pu suffire ! Un risque que la CFTC refusait catégoriquement.
- ✓ Le nouvel accord fera l'objet d'une enquête QVTT (Qualité de Vie au TéléTravail) au bout d'un an et disposera d'une commission Paritaire se réunissant au bout de 2 ans (1 an demandé). Elle sera composée de membres représentant les syndicats

représentatifs et les CSE.

- ✓ Un guide du télétravailleur sera mis à disposition.
- ✓ Il y aura une mise à jour prenant en compte le télétravail dans tous les documents légaux Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Prévention des risques.
- ✓ La visite à domicile de la commission CSSCT sera possible sur demande d'un Télétravailleur se plaignant de conditions de télétravail dégradées (si une visite vidéo de son logement est impossible ou ne suffit pas).

### **BLOCAGES ET CRISPATIONS : LE RESSENTI DES NEGOCIATEURS CFTC**

*(CATHERINE POINSON, ANNE-SOPHIE DELETOMBE, BRUNO CORNEC, JEAN-PAUL VOULLER)*

- Le volet financier peut paraître insuffisant. Il sera à comparer avec ce qui se négocie (ou pas) dans les autres pays d'Europe de l'Ouest et dans les autres entreprises en France.

- Du point de vue HPE, ce nouvel accord n'est pas un accord de télétravail à la demande de l'employeur. A contrario, 82% des salariés se sont vus imposer le modèle Edge dans le monde. En France cela restera du volontariat (en tout cas tant qu'il n'y a pas de projet de fermetures de site, d'où l'importance d'avoir obtenu une autre négociation si cela se produit).

- Le rapport avec la préservation des sites est évident : il faut que l'avenant 8 jours de Télétravail Régulier par mois soit également proposé comme alternative à l'avenant 15 jours.

- Dans les crispations, il y a le refus de considérer le problème de l'impression à domicile et son coût autre qu'au bon vouloir du manager, comme pour les autres dépenses supplémentaires nécessaires pour réaliser son travail. Cela pose un problème d'équité entre salariés.

- Sur le même thème, le renouvellement possible du matériel en cas de panne ou d'obsolescence est prévu dans l'accord (budget raisonnable + accord du manager) mais il n'y a rien de particulier sur les équipements supplémentaires qui seront nécessaires pour certains.

Ce qui pose le problème des Business Unit pauvres ou riches et du manager accommodant ou pas. Même si un arbitrage RH est prévu en cas de désaccord sur une dépense refusée.

Rappelons que selon l'article L1222-10 du Code du travail, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail de toutes les obligations de droit commun dont il est débiteur à l'égard de l'ensemble de ses autres salariés.

Or, pour le salarié en télétravail, comme pour tous les autres salariés, la Cour de cassation a posé depuis longtemps le principe selon lequel « les frais professionnels engagés par le

salarié doivent être supportés par l'employeur » et ne peuvent donc être imputés sur la rémunération du salarié (Cass. Soc, 9 janvier 2001, n°98-44833, Bull. V n°1). La Cour de cassation a confirmé récemment que toute clause contraire sera réputée non écrite. (Cass. Soc. 27 mars 2019, n°17-31116)

### **Le cas particulier des avenants 2010 ou Puteaux-Saint Priest**

Si le nouvel accord 2021 est mis en œuvre, les salariés ayant aujourd'hui un ancien avenant télétravail devront globalement comparer point par point avantages et inconvénients afin de décider de garder leur ancien avenant ou choisir le nouvel avenant Télétravail Régulier 2021.

La plupart des avenants sont généralement de 2 ou 3 jours de Télétravail par semaine et nécessitent des notes de frais internet mensuelles plafonnées à 40 Euros par mois.

Certains sont à durée indéterminée sans clause de réversibilité management sauf changement de domicile, métier ou site.

A notre avis la question de passer au nouvel avenant se posera surtout pour les salariés bénéficiant déjà de tickets restaurants et de la prime chauffage/électricité résultant d'une ancienne fermeture de leur site.

### **LE CALENDRIER PREVISIONNEL**

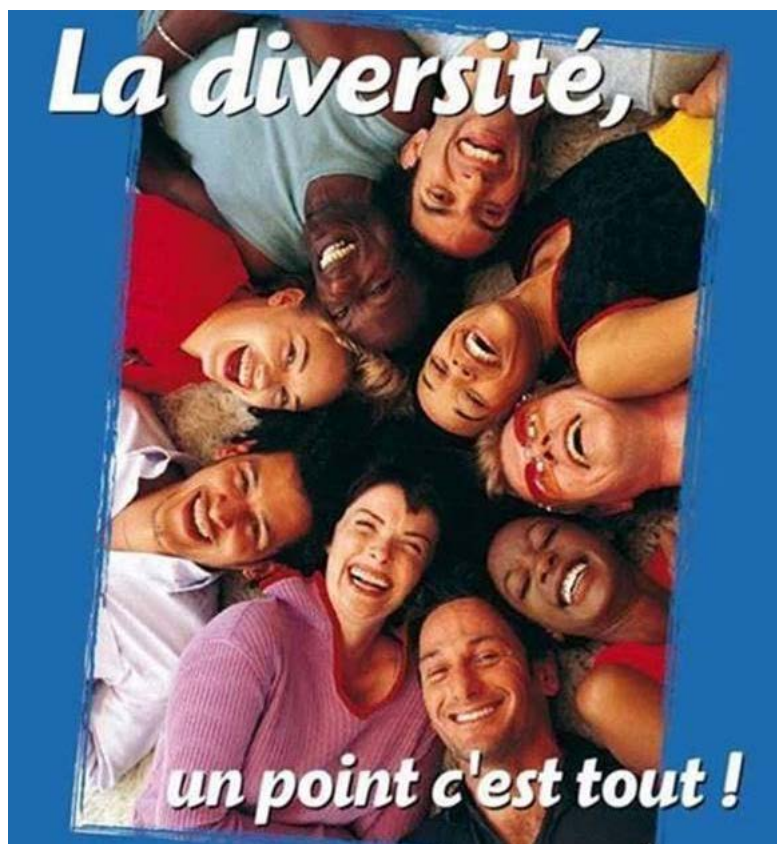
- Vendredi 30 Avril : Positions finales de la direction + Relecture de l'accord
- Mercredi 5 mai : Relecture de l'accord
- Mercredi 12 mai : Ultime relecture et signature éventuelle de l'accord

Pour contribuer vous aussi et échanger sur la négociation du nouvel accord, écrivez-nous à [cftchp@hpe.com](mailto: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 7 !

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 sur l'adhésion CFTC et le crédit d'impôt de 66% !](#)



**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](mailto: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](mailto:cftchp@hpe.com)*