

ACCORD TÉLÉTRAVAIL



POINT INFO

Mercredi 12
juillet 2023



ENJEUX DE LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

➤ **Pour l'association :**

- Attractivité
- Amélioration de la QVT

➤ **Pour les salarié.e.s :**

- Economies de temps (transports..)
- Autonomie dans la gestion des tâches
- Concentration, productivité
- Equilibre vie personnelle-vie professionnelle

➤ **Points d'attention:**

- Maintenir un collectif
- Eviter l'isolement, la perte de lien social

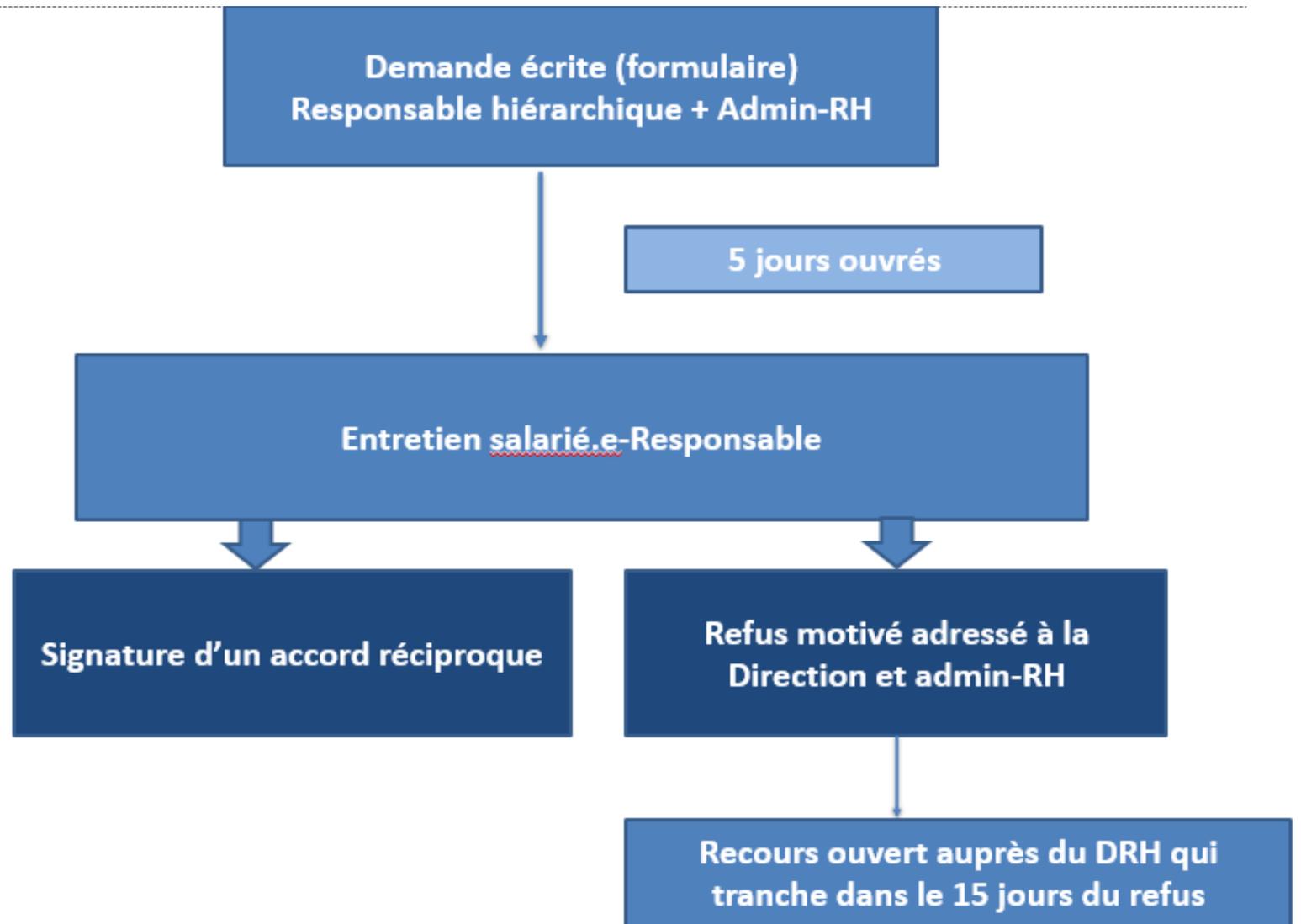
CHAMP D'APPLICATION

- **Tou·te·s les salarié·es de droit français** de Médecins du Monde (régime dérogatoire des expatriés);
- **Aux alternants, stagiaires**, avec accord préalable de leur organisme de formation et de leur tut·eur·rice et/ou manager.

LES CRITERES D'ELIGIBILITE AU TELETRAVAIL

- **Liés aux activités** : tout emploi est, par principe, éligible au télétravail. Les activités déterminent l'éligibilité au télétravail (annexées à l'accord);
- **Liés aux personnes** : autonomie, volontariat, respect des règles relatives aux télétravail (joignabilité etc..);
- **Liés à l'environnement de travail** : disposer d'un environnement de travail compatible avec celui-ci (un espace de travail adapté, connexion internet, assurance habitation, matériel..).

PROCESSUS DE VALIDATION



CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE - LIEU DU TELETRAVAIL

Le lieu de travail habituel reste le site de Médecins du Monde, tel que prévu dans le contrat de travail. Le domicile constitue le lieu d'exercice par défaut de l'activité en télétravail :

- **Résidence habituelle du/de la salarié·e ;**
- **Si autre lieu sur le territoire français :** déclaration préalable auprès de l'admin-RH ;
- **A titre exceptionnel :** hors territoire français avec l'accord préalable du/de la responsable.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE - SUSPENSION DU TELETRAVAIL

- **Evènements collectifs ponctuels** du type Journées Médecins du Monde: délai de prévenance **d'un mois**.
- **Intégration au sein d'une équipe** : Présence sur site la 1ere semaine et accompagnement par un·e ou plusieurs membres de l'équipe
- **Circonstances exceptionnelles** : délai de prévenance de **48 heures, sauf impératif d'urgence**
 - Impératifs opérationnels de service
 - Prévention des risques psychosociaux
 - Empêchements temporaires de télétravail pour le/la salarié·e,

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE -REVERSIBILITE DU TELETRAVAIL

- **A la demande du/de la salarié·e** : à tout moment, par écrit.

- **A la demande de l'employeur**, si les conditions d'éligibilité ne sont plus réunies :
 - Demande écrite et motivée du/de la responsable hiérarchique, sous réserve d'un **délai de prévenance de 15 jours porté à un mois en cas d'impact matériel majeur**;
 - En cas de désaccord, le/la salarié·e peut saisir sa/son référent·e RH **dans les 5 jours de la demande de réversibilité**. Le/la DRH statue, après consultation du/de la direct·eur·rice concerné·e.

- **En cas d'évolution de la situation du/de la salarié·e** : nouvelle demande.

ORGANISATION DU TELETRAVAIL

- Le télétravail s'organise en fonction des **exigences du poste, des contraintes d'organisation du service et de la vie de l'association.**
- **Comme avant, l'organisation du télétravail est discutée entre le/la salarié·e et sa/son responsable.**

ORGANISATION DU TELETRAVAIL

- Le télétravail s'organise **par journée(s) ou ½ journée(s)** dans la limite **d'une enveloppe annuelle de 110 jours** :
 - **95 jours** avec **délai de prévenance de 48h** ;
 - **15 jours** sans **délai de prévenance**.
- **L'enveloppe annuelle de jours de télétravail sera proratisée en cas d'absence et fonction du temps de présence sur l'année** (congé sabbatique, congé sans solde, arrêt maladie, congé parental, congé d'adoption).
- **Les salarié·e·s en temps partiel** bénéficient du télétravail à hauteur d'une enveloppe correspondant au prorata du temps de travail.

ORGANISATION DU TELETRAVAIL

- **Présence minimale sur site : au minimum 5 jours/ mois** (au prorata des jours de travail effectif), les déplacements professionnels compris.
- **2 jours consécutifs** de temps collectif en présentiel/mois avec **délai de prévenance d'un mois, décomptés des 5 jours.**

CAS DEROGATOIRES

- **Salarié.e.s expatrié.e.s** : avec accord exprès et préalable du/de la responsable, pour des raisons de sécurité, de formalités administratives et/ou à l'occasion de break et RnR.
- **Télétravail pour raisons médicales** sur recommandation de la Médecine du travail :
 - Les personnes en situation de handicap ;
 - Les personnes pour lesquelles un aménagement de leurs conditions de travail est nécessaire.

CAS DEROGATOIRES

- **Personnes enceintes et retour de congé d'accueil d'un·e enfant :**
 - **1 jour de télétravail supplémentaire/semaine à compter du 5e mois de grossesse ;**
 - **1 jour de télétravail supplémentaire/semaine pendant le 1er mois de leur retour effectif.**
- **Situations individuelles exceptionnelles :** la DRH pourra être amenée à envisager des dérogations pour des situations individuelles exceptionnelles, en concertation avec le.la salarié.e concerné.e et son.sa responsable.
- **Télétravail pour motifs impérieux :** à l'initiative de l'employeur pour des cas de force majeure (pics de pollution, épidémie, incident majeur...).

SITUATION EN TELETRAVAIL

- **Prise en charge des frais:** Indemnité forfaitaire journalière de **2 €**, dans la **limite de 44 €/mois**, versée le mois suivant, concernant le semestre précédent.
- **Charge de travail:**
 - Evaluation et régulation de la charge de travail par le.la responsable,
 - Point spécifique sur la charge de travail au cours de l'entretien annuel.
- **Temps de travail:** Le télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service pendant lesquelles la personne doit être joignable, en respectant notamment les temps de pause et les dispositions légales relatives au temps de travail.
- Le télétravail peut entraîner une **sur-connexion** et un déséquilibre entre la vie professionnelle et de la vie personnelle des salarié·es. Un **accord relatif à la déconnexion est actuellement en cours de négociation** entre la Direction et le CE.

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

- Entrée en vigueur **le 17 juillet 2023**
- Accord à **durée indéterminée**