

FO se positionne comme un des acteurs majeurs de cette négociation aussi bien dans votre Métier qu'au niveau de l'entreprise.

Cette semaine se sont tenues les deux dernières réunions avant la reprise en septembre.

**Les modalités de mise en œuvre de la démarche TAMA** se feront au sein des collectifs de travail. Les rites et rythmes de télétravail seraient co-construits en équipe 6 mois maximum après la signature de cet Accord. Un observatoire dédié à la mise en œuvre des projets d'équipe serait créé avec les OS et la Direction.

**Le lieu du télétravail** pourrait être au domicile ou en résidence familiale, ou à distance, sur un autre site de l'entreprise/un site d'une société du groupe (travail à l'étranger proscrit sauf pour les transfrontaliers). **L'éligibilité** à ce mode de travail serait conditionnée aux activités compatibles et à l'autonomie du salarié dans ses missions. Pour les salariés travaillant à temps plein, **la présence sur leur site de référence** serait à minima de **50% en moyenne par semaine et 2,5 jours pour les salariés à temps partiel** quel que soit leur nombre de jours travaillés. Ce mode de travail se ferait sur la base du volontariat, une réversibilité est possible dans un délai de 15 jours par le salarié comme le manager.

### Nos principales revendications

- **A minima possibilité de 50% de télétravail pour les salariés à temps plein et partiel, éventuellement en demi-journée**
- **Des jours hebdomadaires, mensuels ou annuels selon les Métiers**
- **Notion de volontariat sans arrêt temporaire ou définitif de manière unilatérale du manager**
- **Indemnité de télétravail : 100 euros forfaitaire annuel + 3€/jour télétravaillé (1,5€/ demi-journée)**
- **Aide à l'équipement du domicile : fourni exclusivement par l'entreprise (siège, mobilier, écran, souris, repose pied...) ou un forfait mobilier**

**Les indemnités financières du télétravail** proposées par la Direction seraient de 2,5€/jour télétravaillé. **L'aide à l'équipement du domicile** se ferait par remboursement de frais d'équipement à hauteur de 50% des dépenses engagées, sur présentation des justificatifs d'achat et dans la limite d'un montant global de 100 euros.

Compte tenu du REX de la crise sanitaire, l'Accord comprendrait également des propositions sur **une meilleure efficacité des réunions** (plage horaire, limite du nombre de participant et de la durée...) ainsi qu'une **souplesse horaire** afin d'aménager le temps de travail de début/fin de journée et la durée de la pause méridienne pour s'adapter au besoin du salarié. Afin d'éviter l'hyperconnexion, la sur-sollicitation et la sur-information, nous négocions aussi **l'usage équilibré et maîtrisé du numérique**.

### Nos principales revendications

- **Une indemnité de la pause méridienne**
- **Une charte de bonne pratique des réunions**
- **Une charte de droit à la déconnexion : plages horaires définies de début/fin de journée et durant la journée (sans être sollicité)**
- **Un cadrage pour maîtriser les souplesses horaires (équité, éviter dérives...)**
- **Lutter davantage contre les Troubles Musculo-Squelettiques, le présentisme, l'hyper connexion, et pour l'équilibre vie pro/perso**

Concernant **la santé, sécurité et la qualité de vie au travail**, la volonté de la Direction est de renforcer la prévention des Risques Psycho-sociaux et socio-organisationnels.

**Ce qui reste à aborder** : Prise de travail sur chantier et la mise en œuvre des principes communs dans les Directions.