

Dossier Télétravail

Comité de suivi télétravail

Nous avons eu récemment une présentation par la RH, de l'évolution du télétravail au sein de **CASA social**.

Le recours au télétravail (hors épisode de grève) **a plus que doublé au sein de l'entreprise : de 20 % en 2018 à 45 % en 2019.**

Il a progressé particulièrement dans les 2 directions qui ont mis en place le flex office (DCI + 33 pts) et FIG (+ 36 pts) mais aussi à IGL (+ 44 pts).

On note de **très grandes disparités selon les directions**, ce qui laisse penser que certaines y sont plus favorables que d'autres et qu'un **travail de pédagogie est encore nécessaire.**

En termes de journée de télétravail, les lundis et mardis sont très en retrait (journées consacrées aux réunions de service ou d'équipe ?).

Que prévoit la charte Groupe CASA relative aux nouveaux modes de travail

La charte Groupe, publiée le 6 novembre 2018, propose un **cadre commun** concernant la mise en place du **travail nomade** et du **télétravail** à domicile pour les différentes entités du Groupe CASA. Chaque société peut décliner la Charte dans les formes et selon un planning qui lui est propre.

En matière **de télétravail**, la Charte définit :

- Le télétravail peut être exercé depuis le **domicile** du collaborateur **ou depuis tout autre lieu**, qui soit situé hors des locaux de l'employeur.
- Les salariés mis à disposition ne peuvent bénéficier du télétravail que si leur entité **d'accueil est couverte** par un **dispositif de télétravail**.
- En matière d'éligibilité, le télétravail est ouvert par principe **à tous les salariés**. Les critères de sélection doivent cependant reposer sur des **éléments objectifs**. Il ne peut pas être déployé auprès de tous les métiers et activités, notamment en raison de **contraintes techniques**, de la nécessité d'une **présence dans les locaux**, de la **réalisation de tâches à distance**, etc...
- Le télétravail peut être **régulier (max 2 jours fixes par semaine)** et/ou **occasionnel (quota de jours flottants accordés sur le mois, le trimestre, le semestre ou encore l'année)**. D'une manière générale, les salariés devront être **physiquement présents sur leur lieu de travail habituel au moins 2 jours par semaine** (sauf contraintes ou déplacements professionnels). Les deux modes d'organisation (régulier et occasionnel) sont éventuellement cumulables.

Comment se positionne l'accord signé le 18 novembre 2018, dans l'UES CASA ? (voir tableau de synthèse page suivante)

Désormais **huit entités du Groupe** donnent la possibilité à leurs salariés d'accéder à **2 jours de télétravail par semaine** (hors conditions spécifiques pour les femmes enceintes), avec ou sans conditions d'éloignement :

- Sans condition d'éloignement et/ou formule souple : **CAPS, CACEIS, CAGIP**
- Avec condition d'éloignement ou formule souple : **LCL** (trajet > 3 h)
- Avec condition d'éloignement : **CA Immobilier** (trajet >1h30), **CACF** (>2 h), **CACIB** (>2 h30 et salariés 55 ans et plus), **CA IWM Group** (>2h30)

A défaut de la possibilité de bénéficier de 2 jours fixes par semaine, le salarié de l'UES CASA **peut cumuler 1 jour fixe par semaine et le forfait annuel de 18 jours** (après 1 an de mise en place du télétravail). A noter que des dérogations existent sur avis du médecin du travail.

Trois autres entités, qui **n'ont pas mis en place le 2^{ème} jour** de télétravail, **n'autorisent pas ce cumul** entre formule régulière et formule occasionnelle : **CALF, CAAS et PACIFICA**.

Enfin, **AMUNDI** qui n'a pas négocié d'accord, a rédigé une charte, avec des conditions de télétravail en retrait **avec un seul jour fixe de télétravail par semaine** (la charte prévoit toutefois un télétravail exceptionnel pour raisons médicales et des jours volants de télétravail (maxi 4 j) lors d'une reprise d'activité suite à une longue absence (maternité, adoption, congé parental).

Télétravail dans le Groupe CASA

2 j par semaine et/ou formule souple	CAPS	<p>Formule fixe : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les personnes en télétravail depuis 1 an au moins.</p> <p>Formule flexible : 18 jours par année pleine.</p> <p>Après 1 an de mise en place du télétravail, les salariés peuvent cumuler 1 j fixe et la formule flexible ou accéder à 2 jours fixes par semaine.</p>
	CAGIP	<p>Formule hebdomadaire : 1 jour ou 2 jours fixes par semaine.</p> <p>Formule forfait : 20 jours dans l'année. Formules non cumulables.</p>
	CACEIS	<p>Formule classique : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les personnes en télétravail depuis 1 an au moins.</p> <p>Formule souple : 12 jours par an. Formules non cumulables.</p>
	LCL	<p>Formule fixe : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours pour les femmes enceintes et pour les salariés avec trajet de 3 heures au moins</p> <p>Formule souple : quota de 10 jours par trimestre entier.</p> <p>Les deux formules ne sont pas cumulables.</p>
2 j par semaine (sous conditions)	CA Immobilier	<p>Formule fixe : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaines pour les femmes enceintes et les salariés dont le temps de transport est > à 1h30 par jour.</p>
	CACF	<p>Sans condition de temps de transport : 3 jours par mois.</p> <p>Temps de transport égaux ou supérieurs à 1h aller-retour : 1 jour fixe par semaine.</p> <p>Temps de transport égaux ou supérieurs à 2h aller-retour : 2 jours fixes par semaine.</p> <p>Possibilité de dérogations médicales.</p>
	CACIB	<p>Formule fixe : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les femmes enceintes, les salariés dont le temps de transport est > à 2h30 par jour et les salariés de plus de 55 ans.</p>
	CA IWM Group	<p>Formule fixe : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les femmes enceintes et les salariés dont le temps de transport est >à 2h30 par jour.</p>
1 j par semaine et/ou formule souple	CASA	<p>Formule fixe : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours pour les femmes enceintes et pour les salariés sur avis médical.</p> <p>Formule flexible : 18 jours en année pleine.</p> <p>Les deux formules sont cumulables après 1 an.</p>
	CALF	<p>Télétravail régulier : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les femmes enceintes.</p> <p>Télétravail occasionnel : plafond de jours non précisé dans l'accord mais ne doit pas mener à un jour par semaine.</p> <p>Ces deux formules ne sont pas cumulables.</p>
	CAAS	<p>Formule hebdomadaire : 1 jour fixe par semaine. Possibilité de 2 jours par semaine sur avis médical.</p> <p>Formule trimestrielle : forfait de 6 jours par trimestre avec possibilité de poser des demi-journées.</p> <p>Il est prévu une 3^{ème} formule relevant du droit au télétravail occasionnel : forfait de 10 jours par an.</p> <p>Ces trois formules ne sont pas cumulables.</p>
	PACIFICA	<p>Formule classique : 1 jour fixe par semaine. Possibilité de 2 jours pour les femmes enceintes.</p> <p>Formule forfait : 12 jours annuels.</p> <p>Ces deux formules ne sont pas cumulables.</p>
1 j par semaine	AMUNDI	<p>Télétravail récurrent : 1 jour fixe par semaine.</p> <p>Télétravail exceptionnel : dérogations possibles pour raisons médicales et possibilité de jours flottants (maxi 4 j) lors d'une reprise près une longue absence (maternité, adoption, congé parental).</p>