



# *1/ Un Accord sur le télétravail enfin à la hauteur de vos attentes !*

A l'issue d'une longue négociation, la direction a finalement soumis à la signature des organisations syndicales un accord sur le télétravail.

Il est certes encore imparfait, mais prend au moins en compte les retours d'expérience positifs tirés des deux phases successives que nous avons vécues ces trois dernières années en matière de télétravail « ordinaire » puis de télétravail « exceptionnel ». Même si des réticences demeurent, il n'est plus à démontrer que **ce mode d'organisation du travail répond à une attente très générale**, et **contribue à la fois à votre qualité de vie au travail** (en réduisant notablement vos temps de transport), mais également à la performance et à la productivité collectives.

Ce nouvel accord permet à ceux dont l'activité professionnelle est compatible de disposer, **grâce à la ténacité de la CFE-CGC, d'un quota annuel de 100 jours de télétravail, dans la limite de 3 jours par semaine.**

L'accord rappelle en préambule deux principes essentiels :

- celui de l'égalité des droits et obligations des salariés, quelle que soit le mode d'organisation de leur travail ;
- celui de l'intangibilité des obligations d'employeur du CEA à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient en télétravail, présentiel, mission, formation ou autres. Autrement dit, **le CEA et chacune de ses unités, doivent fournir à chaque salarié les moyens de télétravailler (équipements de travail, bureautique et communication).**

Le télétravail (n'est donc bien qu'un mode d'organisation du travail parmi d'autres, et que la CFE-CGC a d'ailleurs demandé à la direction de retirer de la rubrique « congés et absences » de votre espace Sigma, qui entretient de façon à peine subliminale une **conception péjorative de ce qui est désormais considéré comme un « atout incontournable » de la politique RH** des entreprises pour attirer jeunes diplômés et salariés expérimentés.

L'accord assouplit par ailleurs les conditions générales d'éligibilité au télétravail et crée une indemnité de frais, forfaitaire, de 2,50 € par jour de télétravail dans la limite de 250 € nets par an.

L'accord prend effet au 1<sup>er</sup> juillet avec un quota de 50 jours pour le second semestre 2022 et de 100 jours à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023