



RECONFINEMENT ET/OU TELETRAVAIL



Du fait de la progression du virus, le gouvernement a annoncé : « Tous les salariés dont l'activité le permet doivent rester en télétravail en continu ».

Comment interpréter concrètement les consignes du Gouvernement ?
Quelles sont les obligations des Employeurs ?
Quels sont les droits des salariés ?

Faut-il télétravailler ou pas ?

- Que dit le dernier protocole sanitaire du Ministère du Travail ?

Selon la dernière version en ligne du protocole destiné aux entreprises privées, le télétravail "doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent". Il précise que cela doit se faire après dialogue avec les instances et les salariés (charte en cours avec les salariés) **mais aucun accord groupe même celui du COVID de Juin ne le prévoit (sauf pour les élus). La question de la stratégie face aux rebonds avait été posée en CSE Elancourt en Avril 2020 !**

- L'Employeur doit-il respecter ce protocole ?

Les Employeurs conservent une marge de manœuvre car ce protocole n'est pas une loi. Mais la Ministre du Travail a rappelé que le télétravail « n'est pas une option » mais « une obligation » pour les salariés qui le peuvent.

→ « L'employeur doit donc démontrer que la présence sur le lieu de travail est indispensable au fonctionnement de l'activité. »

- Comment cela se passe dans Thales ?

En l'absence de cluster, les Directions assurent que les mesures déjà en vigueur sont suffisantes, conformes aux exigences réglementaires et doivent être respectées. Hors, il y a une augmentation du risque (réunion hebdomadaire de la CSSCT suite à l'apparition du 1^{er} cluster en Octobre).

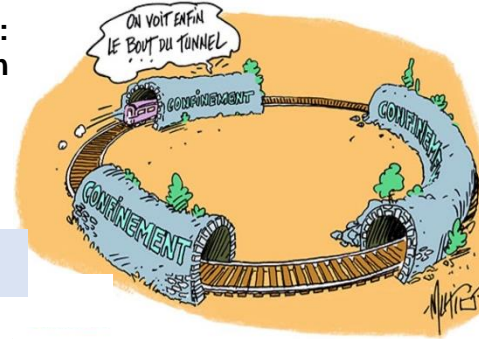
L'organisation du travail n'est donc pas modifiée pour l'ensemble des fonctions. Le télétravail à 100 % peut être envisagé pour les fonctions supports indirectes sur validation du management. **Pourtant la densité ne change pas !**

- Quels recours pour le salarié si l'Employeur refuse le télétravail ?

Le salarié a peu de recours **mais** la loi impose à tout Employeur de prendre "les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». **Les mesures sanitaires doivent donc être mises en place, appliquées et respectées. De nombreux constats sur le site démontrent le contraire ! Masque mal porté, poubelle COVID ouverte, distance < 1 m, salles occupées au-delà des limites, agressions des membres CSSCT et HSE. Le stress, principal cause de RPS est palpable.**

Conseils SUPPer :

- Le travail sur site peut continuer s'il n'est pas possible de travailler autrement.
- Si vous estimez que le travail sur site n'est pas suffisamment sécurisé dans votre situation, le télétravail doit s'imposer. De même si vous utilisez un moyen de transport collectif. En faire la demande à son manager.



Dans le secteur privé, toutes les fonctions réalisables en télétravail doivent l'être 5 jours sur 5 sans aucun accord ?

Le Gouvernement préconise que les Employeurs imposent le télétravail **en l'absence de loi explicite.**

Le justificatif de déplacement professionnel engage la responsabilité de Thales.

L'Employeur doit motiver le refus de télétravail par écrit.

CSSCT/HSE sont soutenus dans leurs actions de prévention mais on leur demande de se forger une carapace face aux agressions.

Contactez nos représentants SUPPer si vous avez des questions particulières et/ou si vous souhaitez être conseillé.

Etablissement de LAS-OME Elancourt : Claude FALCO, Guillaume ROUTEAU, Patrice HAVEZ, Cyrille GRANDMANGE, Aurélie TRUEBA, Julie CADOUX, Isabelle CANDOLIVES, Olric DUJARDIN

Email de la section SUPPer : las.elancourt@supper.org

La santé physique et mentale des salariés

C'est une obligation des employeurs. **Le Conseil d'Etat** vient de rappeler que le protocole a pour objet de contribuer à la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 et a vocation à s'adresser à l'ensemble des employeurs.

Comme le port du masque, le télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection au Covid-19.

Le télétravail contribue aussi à l'isolement s'il est mal organisé. Des troubles de désocialisation commencent à apparaître. **Associé à la peur et au stress d'être malade, il est indéniable qu'un nouveau risque apparaît avec le confinement, d'où la nécessité d'un dialogue social sincère !**

Depuis le 1^{er} sept, le port du masque est obligatoire dans les espaces partagés. Les entreprises sont des lieux importants de contamination.

Un siège ergonomique doit être fourni par l'entreprise en cas de prescription médicale.

Une fiche technique sur l'ergonomie du poste doit être fournie. Même en état d'urgence sanitaires, ces obligations s'imposent pour que le travail soit réalisable dans un confort agréable.

Rappel sur l'accord Groupe Thales

Matériel : celui du domicile ou du bureau ?

L'entreprise s'engage à fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au télétravail : connexion haut débit à distance pour un accès sécurisé au réseau de l'entreprise, PC et téléphone portable).

Le salarié doit avoir une installation électrique conforme, un espace dédié et fournir une attestation de déclaration d'assurance.

Thales rembourse jusqu'à 38 € par mois sur facture

Qu'est-ce que l'Employeur doit prendre en charge ?

Frais de télétravail (38 € maximum et sur facture = accord en vigueur)

- Les frais de connexion internet sont pris en charge. Un service d'assistance technique « help desk » sera fourni (**numéro extérieur : 04 75 79 89 82**).

- Les frais de dépassement de forfait téléphonique peuvent être remboursés.

En cas de panne ou mauvais fonctionnement, il est possible de demander au salarié de revenir dans l'entreprise.

Comment se faire rembourser ?

En établissant chaque mois une note de frais sur l'eOTP du service dans CONCUR. Attention, il n'est pas possible de grouper plusieurs mois **car cela simplifierait trop le travail du salarié et de la comptabilité ☺ !!!!**

Les frais de repas (Que nenni !!!)

Pour les établissements dotés d'un restaurant d'entreprise, il n'y a pas de participation de l'entreprise à l'usage de votre cuisine personnelle. Mais les tickets restaurant sont maintenus s'ils sont habituellement fournis.

Respect des règles

▪ **Respect de la vie privée** : L'employé en télétravail "doit travailler dans le cadre horaire qui a été défini ». Les plages horaires pour être contacté doivent être fixées.

▪ **Droit à la déconnexion** en dehors des heures d'ouverture de l'établissement. De même, le ministère du Travail rappelle que le salarié en télétravail a droit à des pauses, notamment pour le déjeuner.

▪ **Un accident** survenu pendant les heures de télétravail est supposé être un accident du travail et doit être déclaré à la DRH ou au SST.

Un lieu précis de télétravail peut-il être imposé ?

Le télétravail "peut avoir lieu au domicile ou en dehors du domicile", indique le ministère, à moins que la charte ou l'accord régissant le télétravail dans votre entreprise définisse un lieu précis où il doit être. **C'est bien le cas pour des raisons d'assurance !**

Le salarié ne peut pas être sollicité en dehors du temps de travail habituel.

La webcam ne peut être imposée lors des réunions.

L'accord Thales ne mentionne que le domicile

« Tout le monde n'est pas égal devant le télétravail. Certains souffrent d'une grande solitude ». Parlons-en et prenons soin les uns des autres !

Règle n°1 : Le télétravail reste à l'initiative du salarié avant faisabilité!!!

