

ACCORD DU 12 MAI 2009
PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

| | | |
|----|----------------------------------------------------------------------|---|
| 1 | Préambule..... | 2 |
| 2 | Définition du télétravail à domicile mis en place par l'accord | 2 |
| 3 | Volontariat | 2 |
| 4 | Bénéficiaires | 3 |
| 5 | Mise en place du télétravail à domicile | 3 |
| 6 | Condition de réversibilité du télétravail à domicile | 4 |
| 7 | Conditions d'emploi et droits collectifs | 4 |
| 8 | Organisation du travail..... | 4 |
| 9 | Equipement de travail | 5 |
| 10 | Santé et sécurité..... | 5 |
| 11 | Protection des données | 6 |
| 12 | Suivi de l'accord | 6 |
| 13 | Durée de l'accord | 6 |
| 14 | Mise en œuvre..... | 6 |
| 15 | Dépôt de l'accord..... | 6 |

AP H.C TC DB ED RB AS G-B MO CP M B



1 Préambule

Pour tenir compte des évolutions de la société, des nouvelles technologies et des demandes des salariés, relayées par les organisations syndicales signataires, l'entreprise souhaite mettre en place le télétravail à domicile.

Cet accord s'inscrit dans la démarche diversité de l'entreprise et a pour but de permettre aux salariés de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, tout en maintenant un fonctionnement optimal de l'entreprise.

2 Définition du télétravail à domicile mis en place par l'accord

Par « télétravail », il faut entendre dans cet accord une organisation du travail qui permet de travailler de façon régulière depuis le domicile (résidence principale ou par exception résidence secondaire, devant être expressément définie par avance dans l'avenant au contrat de travail – voir paragraphe 5), grâce aux nouvelles technologies de l'information.

De manière à éviter l'isolement du télétravailleur de sa communauté de travail, le télétravail à domicile sera limité à 2 jours par semaine.

Cet accord ne concerne pas les cas de télétravail occasionnel mais peut servir de modèle pour la mise en place de celui-ci.

Cet accord exclue également les autres organisations du travail à distance qui ne s'exécuteraient pas au domicile du salarié (télétravail dit « nomade »...).

3 Volontariat

Le télétravail ne peut être instauré sans le volontariat du salarié et de l'entreprise.
La demande de télétravail peut émaner du salarié comme de l'entreprise.

Les responsables hiérarchiques et gestionnaires des salariés désirant télétravailler, pourront après examen de la situation accepter ou refuser cette demande.

De même, le salarié pourra accepter ou non de télétravailler à domicile, le refus de télétravailler ne pouvant être un motif de rupture du contrat de travail, ni pénalisant par rapport au déroulement de carrière de la personne.

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

4 Bénéficiaires

Peuvent demander à accéder au télétravail tous les salariés de la MFPM remplissant les conditions suivantes :

- Avoir six mois d'ancienneté
- Etre en contrat de travail à durée indéterminée
- Travailler au moins à 80%
- Utiliser pour tout ou partie de son travail un support informatisé
- Maîtriser son poste (autonomie, capacité d'organisation...)

Tous les métiers et postes ne sont pas compatibles avec le télétravail.

La compatibilité dépend du pourcentage de tâches télétravaillables, de l'organisation du travail du salarié, de ses relations avec ses clients, ses collègues, son hiérarchique et de l'activité de son équipe.

5 Mise en place du télétravail à domicile

La mise en place du télétravail est le fruit d'un accord entre le télétravailleur, le manager et le gestionnaire.

L'entreprise sera particulièrement attentive, dans le respect des critères énoncés ci-dessus, aux demandes émanant de personnes en situation de handicap ou des femmes enceintes avant leur congé de maternité, dans le but notamment de réduire leurs trajets.

L'instauration du télétravail s'accompagne de la signature d'un avenant au contrat établissant les règles et les procédures du télétravail pour le poste concerné. La durée de l'avenant est de 12 mois. Celui-ci est reconductible par la signature d'un nouvel avenant.

Exceptionnellement, dans le cas de la possibilité de télétravailler pour une femme enceinte avant son congé maternité, l'avenant sera d'une durée inférieure à 12 mois, et prendra fin au déclenchement du congé maternité.

Le télétravail ne pourra être exercé qu'à/aux adresses notifiée(s) dans l'avenant au contrat.

L'entreprise mettra à disposition un ensemble de documents sur les avantages et les inconvénients, les règles et les procédures de mise en place du télétravail chez Michelin, la liste des formations requises pour accéder dans de bonnes conditions au télétravail.

Un référent télétravail sera nommé par l'entreprise, pour la durée de l'accord pour aider à la mise en œuvre du télétravail. Son rôle sera :

- de répondre aux questions et de conseiller les salariés, les hiérarchiques et les gestionnaires de personnel,
- de mettre à disposition les informations et guides,
- de s'assurer que les formations des hiérarchiques intègrent la notion de télétravail,
- d'apporter du conseil sur les formations de base requises tant pour le salarié que pour le hiérarchique,
- de suivre quantitativement et qualitativement la mise en place du télétravail.

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

6 Condition de réversibilité du télétravail à domicile

La situation de télétravail est réversible.

Durant les trois premiers mois de télétravail, l'entreprise comme le salarié pourront mettre fin au télétravail sous un délai de 15 jours.

L'objectif de cette période est de vérifier la compatibilité organisationnelle (du travail et du fonctionnement de l'équipe du télétravailleur) et technique.

Après cette période probatoire de 3 mois, sous un délai de prévenance d'un mois, le salarié pourra être amené, soit à sa demande, soit à celle de l'entreprise, à regagner les locaux de son entreprise.

La période de prévenance permettra au salarié comme à l'entreprise d'accompagner ce changement.

L'avenant au contrat est valable et applicable uniquement pour le poste que le salarié occupe à la date de signature de celui-ci. En cas de changement de poste l'avenant devient automatiquement caduc.

7 Conditions d'emploi et droits collectifs

Le passage au télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs du poste du télétravailleur. Le manager devra veiller à ne pas modifier la charge de travail.

Le salarié travaillant à domicile disposera du même accès à la formation et aux possibilités d'évolution que les salariés travaillant à plein temps sur les sites. L'évaluation et la gestion de carrières se feront par les mêmes processus que ceux pratiqués pour les autres salariés.

Le télétravailleur bénéficiera des mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent à plein temps sur les sites Michelin. Il bénéficie des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections des instances représentatives du personnel.

8 Organisation du travail

Le manager du télétravailleur est responsable des conditions de travail et de la planification des activités de son équipe.

Le télétravail s'organise dans le respect de la durée et de l'organisation du travail en vigueur dans l'établissement.

Afin de préserver une souplesse d'organisation, il pourra être demandé au télétravailleur, de manière occasionnelle et justifiée par l'activité de l'équipe, de revenir sur site un jour télétravaillé. Cette demande devra être faite avec un délai de prévenance qui permette au salarié de s'organiser.

De même, à la demande du télétravailleur, un jour prévu télétravaillé pourra occasionnellement être travaillé sur site. Cette demande devra être faite avec un délai de prévenance qui devra être compatible avec l'organisation du travail sur le site.

Afin de respecter la vie privée du télétravailleur et aussi de garantir l'activité du service, les plages horaires durant lesquelles il pourra être joint par téléphone ou mail seront définies en concertation avec son manager.

En outre l'entreprise pourra mettre en place des moyens de contrôle du salarié via des moyens techniques tels que Sametime.

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

En cas d'empêchement (maladie, accident du travail...), le salarié devra informer et justifier de son absence dans les délais en vigueur dans l'entreprise.

En cas d'accident du travail, le télétravailleur doit informer de cet accident l'employeur, par tous les moyens. Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fera de la même façon que pour un accident sur site. L'entreprise se réserve le droit de contester cet accident.

9 Equipement de travail

L'entreprise s'engage à fournir le matériel informatique nécessaire au télétravail, sous réserve que l'installation électrique du salarié comporte une prise de terre et un disjoncteur aux normes.

Donc, si le salarié n'est pas équipé d'un ordinateur portable, un échange avec son ordinateur sera effectué.

Le télétravailleur pourra demander à bénéficier d'une chaise ergonomique, d'un repose-pieds, d'un casque audio et d'un clavier ergonomique.

En outre, l'entreprise prend à sa charge une partie de la connexion Internet dans la limite de 30 €/mois quelque soit la solution retenue (Internet personnel, clé 3G) et la solution de téléphonie. Si le salarié souhaite que la ligne téléphonique soit différente de sa ligne privée, des solutions seront proposées par les services techniques compétents (accès téléphonique par internet par exemple).

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile.

L'entreprise souscrit une assurance couvrant les dommages pouvant être causés à l'occasion ou par le fait du télétravail à domicile.

10 Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité sont applicables au télétravailleur, qui se doit de les respecter.

Pour ce faire, l'entreprise informera le télétravailleur notamment sur les règles relatives à l'utilisation des écrans et du positionnement ergonomique du matériel. Le guide de l'ergonomie du poste de travail sera remis à la signature de l'avenant.

Les médecins du travail et les ergonomes seront informés de la teneur de cet accord.

Lors de la visite médicale systématique, le télétravailleur peut signaler sa situation au médecin du travail.

Le CHSCT sera consulté sur le présent accord. Il aura périodiquement le bilan du nombre et de l'affectation des télétravailleurs dépendant de son périmètre de compétences.

S'il le souhaite, le télétravailleur peut signaler à son CHSCT sa situation de télétravailleur.

ACCORD DU 12 MAI 2009

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

11 Protection des données

Le salarié s'engage à respecter les mesures de sûreté et de confidentialité de l'entreprise :

- Le cryptage des données via le système Security Box
- Les mots de passe sont gardés strictement personnels et non communiqués à des tiers
- L'utilisation du matériel informatique fourni par l'entreprise s'effectue dans le respect de la charte informatique.

12 Suivi de l'accord

Afin d'effectuer un suivi de l'accord, une commission de suivi, composée de deux personnes par organisation syndicale signataire se réunira un an après sa signature, et trois mois avant l'échéance de l'accord.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du télétravail sera réalisé.

A l'issue de ce bilan, il sera statué sur l'opportunité de reconduire la démarche.

13 Durée de l'accord

Compte tenu de la nouveauté de la démarche, le présent accord est un accord qui sera conclu pour une durée déterminée de deux ans, permettant d'en faire un bilan avant une éventuelle reconduction.

14 Mise en œuvre.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord est soumis à la consultation préalable du comité central de l'UES et des C.H.S.C.T.

La signature du présent accord ne pourra intervenir qu'après ces consultations.

Elle ne sera recevable que si les organisations signataires représentent au moins 30% des suffrages valablement exprimés.

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'accord signé, par pli recommandé, au plus tard dans les 5 jours qui suivent la date de la signature, au Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale.

Dans les 8 jours à compter de la notification de l'accord, les organisations syndicales non signataires pourront faire valoir un droit d'opposition. L'opposition au présent accord devra être exprimée par écrit, être motivée en précisant les points de désaccord et être notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des parties signataires.

Ce droit d'opposition pour être effectif doit être exercé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles de l'ensemble des comités d'établissements de MFPM.

Si le présent accord était frappé d'opposition, il sera conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit. Il ne saurait, dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

15 Dépôt de l'accord.

Le présent accord sera déposé par la direction de la MFPM, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Puy de Dôme et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand. Mention de cet accord figurera au tableau d'affichage.

ACCORD DU 12 MAI 2009

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 mai 2009

Pour la MFPM,

M. A. BRAUD

Mme D. BALDO-PLAZENET

Pour la CFDT :

M.G. BATY

G.B

M. C. PUGHON

C.P

Pour la CFE-CGC :

M. T. COUREAU

SC

M. D. POIRIER

D.Po

Pour la CFTC :

M. E. DUCASTEL

ED

M. O. MALNOU

MO

Pour la CGT-FO :

M. H. CARRUSCA

H.C

M. A. PANIZ

AP

Pour SUD :

M. R. BERNARD

RB

M. A. SALGUERO

AS