



ACCORD TELETRAVAIL 2021

Le premier accord télétravail et droit à la déconnexion a été signé au sein du groupe COVEA en Novembre 2018 pour une application sur 3 années : 2019, 2020 et 2021.

Suite à la crise sans précédent de cette année, vos élus ont négocié un avenant à cet accord. Celui-ci, signé en juillet 2020, prendra ses effets dès Janvier 2021.

SALARIES A L'HORAIRE

L'accès au télétravail sera accessible à **100%** des salariés à l'horaire hormis pour les salariés des entités en contact avec le client dans les directions indemnisation, développement GMF et MAAF où le pourcentage est déterminé par les directions métiers avec un minimum de 30%.

Sous réserve des consignes des directions et de l'accord de la ligne managériale, le télétravail pour les salariés à l'horaire sera possible avec **4 formules** :

- Le télétravail régulier avec 1 ou 2 jours par semaine
- Le **télétravail flexible** avec 40 ou 80 jours par an (dans la limite de 2 jours posés par semaine) **NOUVEAUTE**

Les **salariés** à temps partiel sont également **éligibles au télétravail** sous réserve d'exercer leur activité **au moins à hauteur de 70%** d'un temps complet.

FORFAIT JOUR

Les salariés au forfait jour auront la possibilité entre **2 formules** :

- 40 jours par an dans la limite de 2 jours par semaine
- **80 jours** par an dans la limite de 2 jours par semaine **NOUVEAUTE**

Le télétravail est possible pour les salariés au forfait jour réduit à condition d'exercer une activité à hauteur de 80% du salarié à temps plein.



Ne peuvent être éligibles les métiers et activités qui par nature nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison :

- **des équipements** (ex : sécurité, activité logistique) ;
- de la nécessité **d'une présence physique face aux clients** en agence.

**Partenaire de votre vie
Professionnelle**

TELETRAVAIL REGULIER OU FLEXIBLE

Le télétravail sera désormais possible par demi-journée à condition que l'autre demi-journée ne soit pas travaillée (JATT, congés, repos, temps partiel...)

Le télétravail régulier ne pourra excéder 2 jours par semaine même en cas de prise par demi-journée.

TELETRAVAIL OCCASIONNEL

Le **télétravail occasionnel** est accessible à tous, en cas de « **circonstances particulières et temporaires** » telles que définies dans l'accord. Toutes ces situations doivent être validées par les RRH via le manager. **Pensez à consulter** les différents motifs sur **Lifebox**.

NOUVELLES MODALITES DU TELETRAVAIL

La durée minimale d'ancienneté dans les entités ou dans les métiers sera désormais supprimée. L'accès au télétravail sera validé après l'accord du manager pour les mobilités/embauche avec une mise en place effective de télétravail dans **un délai de 2 mois après la demande**.

Le dossier de candidature sera allégé dès la prochaine campagne.

PRISE EN CHARGE

COVEA prend en charge :

- le télétravail régulier: **15 euros brut** /mois pour une journée de télétravail par semaine et de 30 euros bruts/mois pour deux jours télétravaillés par semaine, cette indemnité est payée sur 11 mois.
- le télétravail flexible ou occasionnel : **3 euros brut** /journée télétravaillée.

Pour chaque journée entière de télétravail, le salarié percevra un ticket restaurant.

Une question, un renseignement, contactez-nous :

contact@cftc-covea-france.fr

YouTube



**Partenaire de votre vie
Professionnelle**