TELETRAVAIL & DROIT A LA DECONNEXION

L'accès au télétravail implique que le collaborateur soit autonome dans son activité.

Sont inéligibles 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 ou en tout autre lieu (Réseaux Développement GMF et Maaf).**

LE TELETRAVAIL REGULIER

Sous réserve des consignes des directions métiers et avec accord de la ligne managériale, le télétravail pour les salariés à l'horaire et les forfaits jours est possible :

- 1 jour ou 2 jours fixes par semaine pour les temps pleins,
- 0.5 jour, 1 jour, 1.5 jours, 2 jours en fonction de votre cycle hebdomadaire de travail pour les temps partiels (présence sur site 40%)

Lorsqu'**un jour planifié en télétravail tombe un jour férié**, le salarié pourra **déplacer ce jour** de télétravail au cours de la même semaine, ou au cours de la semaine précédente ou de la semaine suivante. Le collaborateur ne pourra effectuer qu'au maximum 3 jours de télétravail par semaine. Le choix du jour de report est alors soumis à validation du manager.

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

LE TELETRAVAIL FLEXIBLE

Sous réserve des consignes des directions métiers et avec accord de la ligne managériale, le télétravail pour les salariés à l'horaire et les forfaits jours est possible :

- **45 ou 90 jours** avec possibilité **jusqu'à 3 jours de télétravail flexible par semaine**, avec un maximum de **11 jours de télétravail par mois calendaire**.

Les absences (maladies et autorisations d'absence exceptionnelles) entrainent un recalcul du nombre de jours de télétravail pour le salarié. Pour 5 jours calendaires, votre forfait de 90 jours sera réduit de 1,23 jours (arrondi à la demi-journée inférieure) soit 89 jours.
Les collaborateurs en forfait réduit sont éligibles au télétravail sous réserve d'exercer leur activité sur site au moins 40 % de leur cycle de travail tel que défini dans l'outil de gestion des temps.
La pose de jours de télétravail flexible **ne peut permettre au collaborateur d'avoir plus de deux semaines calendaires sans une présence sur site préalablement et à l'issue de cette période de deux semaines**, sauf dérogation managériale.

Bien qu'une préconisation de 40% de présence hebdomadaire existe. L'accord permet de mixer des congés et du télétravail jusqu'à 2 semaines consécutives.

	D 1	L 2	Ma 3	Me 4	J 5	V 6	S 7	D 8	L 9	Ma 10	Me 11	J 12	V 13	S 14	D 15	L 16	Ma 17	Me 18	J 19	V 20	S 21	D 22	L 23	Ma 24	Me 25	J 26	V 27	S 28	D 29	L 30	D 31
VALIDE		TLT			SITE				CP/Abs			TLT				CP/Abs			TLT				SITE	TLT	SITE	TLT				TLT	SITE
		Je suis sur site avant mon absence du site																					Je suis sur site à mon retour mix TLT/ congés								
	MELANGE CONGE / TELETRAVAIL POSSIBLE JUSQU'À 2 SEMAINES CUMULEES																														
	D 1	L 2	Ma 3	Me 4	J 5	V 6	S 7	D 8	L 9	Ma 10	Me 11	J 12	V 13	S 14	D 15	L 16	Ma 17	Me 18	J 19	V 20	S 21	D 22	L 23	Ma 24	Me 25	J 26	V 27	S 28	D 29	L 30	D 31
INVALIDE		SITE	TLT		SITE	TLT			CP/Abs			TLT				CP/Abs			TLT				SITE	TLT	SITE	TLT				TLT	SITE
		Je suis en TLT avant mon absence du site																					Je suis sur site à mon retour mix TLT/ congés								
	MELANGE CONGE / TELETRAVAIL POSSIBLE PAS AU DELA 2 SEMAINES																														

Le télétravail est possible par demi-journée à condition que l'autre demi-journée ne soit pas travaillée (JATT, congés, repos, temps partiel…). Cette demi-journée posée débite votre compteur d'une demi-journée.

LES AUTRES POSSIBILITES DE TELETRAVAIL

- ✓ Si la direction métier l'y autorise, possibilité de **télétravailler jusqu'à 5 samedis supplémentaires** que vous soyez en modalité régulière ou flexible.

- ✓ **Télétravail occasionnel : pour différents motifs** (grève, pandémie, proche aidant, intempérie…) sur validation managériale et accord de la RH.
  Malheureusement, la DRH Covéa attend souvent des alertes climatiques préfectorales de niveau rouge pour activer ces options.

Une décision managériale de proximité serait pourtant plus appropriée.

- ✓ **Dérogation à un 3ème jour de télétravail chez Covéa PJ et Fidélia**.

- ✓ **Test du travail à domicile le jour où l'agence est fermée**, sur la base du volontariat pour les Directeurs d'Agence GMF sur les régions Centre et Est s'engageant à travailler tous les samedis, à compter de juin 2023 et pour une durée de 12 mois.

LES MODALITES

✓ L'ACCES AU TELETRAVAIL

Pour le télétravail flexible, la reconduction est automatique. Sauf si vous souhaitez changer de formule, auquel cas vous devez effectuer une demande lors de la campagne annuelle.
Pour le télétravail régulier, la demande est à formuler tous les ans lors de la campagne annuelle.

✓ L'ACCES AU TELETRAVAIL EN COURS D'ANNEE

Possibilité d'accéder au télétravail en cours d'année pour les motifs suivants :

- mobilité
- embauche
- situation de handicap reconnue
- retour de longue absence

LA REVERSIBILTE

La réversibilité peut être :

- Totale à l'initiative de l'employeur ou du collaborateur, pouvant être sur une durée définie
- Partielle à l'initiative de l'employeur ou du collaborateur, en diminuant de formule (flexible ou régulier)

Après validation par la RH, le préavis est de 15 jours et après échange entre manager et collaborateur.

LA SUSPENSION

Elle est décidée par le manager et pour une durée déterminée, avec un préavis de 15 jours.
La suspension peut intervenir en cas :

- d'impératifs opérationnels,

- de contraintes d'organisation et de gestion du service, nécessitant la présence physique du collaborateur tous les jours de la semaine (ex : formations, projets spécifiques, ateliers de travail, saison chez Fidélia, période de modulation haute dans certaines Entités, période de congés ou nombre d'absences important avec nécessité d'assurer une permanence ou une présence sur site,...).

INDEMNITES TELETRAVAIL

COVEA prend en charge :

- ✓ le télétravail régulier :
  - de13,75 euros bruts /mois pour une journée de télétravail par semaine dans la limite de 165€ par an
  - de 27,50 euros bruts/mois pour deux jours télétravaillés par semaine dans la limite de 330€ par an.

  Cette indemnité est payée sur 12 mois.
- ✓ le télétravail flexible ou occasionnel : 3 euros bruts /journée télétravaillée.

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

LE DROIT A LA DECONNEXION

Afin de préserver votre vie personnelle et de favoriser une meilleure articulation entre votre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, vous disposez d'un droit à déconnexion au travers de plusieurs mesures :

- ✓ Ne pas utiliser les outils informatiques et téléphoniques professionnels en dehors des périodes habituelles de travail et des week-ends non travaillés, pendant les congés.
- ✓ Ne pas utiliser les outils numériques comme mode de transmission exclusif des consignes managériales mais privilégier les échanges directs.
- ✓ Laisser le temps au collaborateur de prendre connaissance de ses mails lors de son retour d'une longue absence (> 6 mois),