



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).



A savoir

➔ **Chaque Direction Métier décide** de l'ouverture d'une ou des 2 formules de télétravail

➔ **Les formules sont accessibles aux salariés à l'horaire ou forfait jours**

➔ **Télétravail possible par demi-journée** à condition que l'autre demi-journée ne soit pas travaillée (JATT, congés, repos, temps partiel...).

➔ **Accès du télétravail en cours d'année** pour les motifs suivants :

- ✓ mobilité,
- ✓ embauche,
- ✓ situation de handicap reconnue,
- ✓ retour de longue absence.

➔ **5 samedis télétravaillables** en plus des formules

➔ **1 Titre restaurant** pour chaque journée entière de télétravail



Le télétravail régulier

- ✓ **1 jour ou 2 jours** fixes par semaine pour les **temps pleins** (présence sur site 40%),
- ✓ **0.5 jour, 1 jour, 1.5 jours ou 2 jours** fixes en fonction du cycle hebdomadaire de travail pour les **temps partiels** (présence sur site 40%).
- ✓ **Fidélia** : jusqu'à 3 jours par semaine
- ✓ **Indemnités** dans la limite de 330 € par an :
 - 1 jour par semaine = 13,75€ par mois
 - 2 jours par semaine = 27,50 par mois



A savoir

Un jour planifié en télétravail tombe un jour férié : déplacement possible de ce jour de télétravail au cours de la même semaine ou au cours de la semaine précédente ou de la semaine suivante.

Le choix du jour de report soumis à validation du manager



Le télétravail flexible

- ✓ **45 ou 90 jours**, proratisés en fonction du taux d'activité et en fonction des absences (maladies et absences exceptionnelles)
- ✓ Jusqu'à **3 jours de télétravail par semaine**, maximum **11 jours par mois**
- ✓ La pose de jours de télétravail flexible **ne peut permettre au collaborateur d'avoir plus de deux semaines calendaires sans une présence sur site**, sauf dérogation managériale
- ✓ **Covéa PJ** : enveloppe annuelle jusqu'à 100 jours
- ✓ **Indemnités** dans la limite de 330 € par an : 3 € bruts par journée télétravaillée.



A savoir

Possibilité de mixer des congés et du télétravail jusqu'à 2 semaines consécutives.



	D	L	Ma	Me	J	V	S	D	D	L	Ma	Me	J	V	S	D	D	L	Ma	Me	J	V	S	D	D	L	Ma	Me	J	V	S	D	D	L	Ma	Me	J	V	S	D	D	L	Ma	Me	J	V	S	D												
VALIDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																													
	TLT							CP/Abs							SITE							TLT							CP/Abs							SITE							TLT																	
	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																																																												
INVALIDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																													
	SITE					TLT					SITE					TLT					CP/Abs					TLT					CP/Abs					TLT					SITE					TLT					SITE					TLT				
	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																																																												

Les autres possibilités de télétravailler

✓ Télétravail occasionnel :

- Les proches aidants* : sur analyse managériale et RRH, possibilité d'accéder à 4 jours de télétravail par semaine + accès en cours d'année à un 2ème lieu de télétravail,
- Les femmes enceintes : à partir de 5 mois et 1 jour de grossesse, un jour supplémentaire de télétravail,
- Interruption de grossesse : full télétravail pendant 2 semaines suivant l'évènement
- Endométriose : enveloppe de 10 jours de télétravail en cas de besoin
- Violences dans la sphère privée : 15 jours de full télétravail en prise immédiate + accès à un 2ème lieu de télétravail en cours d'année
- Les préconisations du médecin du travail** pour les salariés en situation de handicap ou en temps partiel thérapeutique.



✓ Télétravail exceptionnel : accessible à tous les salariés même ceux non éligibles.



Il est temporaire pour permettre de répondre à des situations de force majeure (grève, catastrophe naturelle, pandémie, attentats, intempéries...).

 A savoir

Ces 2 possibilités de télétravail sont indemnisées :
3 € bruts par journée télétravaillée.



* durée maximum de 4 mois pouvant être renouvelée

** durée maximum de 3 mois pouvant être renouvelée

Réversibilité et suspension du télétravail

La réversibilité, à l'initiative du manager ou du collaborateur et après échange entre manager et collaborateur puis validée par la RH, elle peut être :

- ✓ Totale et sur une durée définie,
- ✓ Partielle en diminuant de formule (flexible ou régulier).

Le préavis est de 15 jours.

La suspension, à l'initiative du manager pour une durée déterminée, peut intervenir :

- ✓ Pour des 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,...).

Le préavis est de 15 jours.



Consultez les
accords

- Télétravail
- Qualité de Vie et
Conditions de Travail

Cliquez
ici



ou
scannez
ici !

