



Au vu des négociations sur l'Organisation du Temps de Travail, voici le courrier adressé à la Direction des Ressources Humaines du site par la **CFE-CGC** :

"Madame, la DRH, Mr le RS,

Avec les difficultés de circulation de ce jour, de nombreux salariés ont subi des retards dans leurs trajets domicile - travail.

Au vu des discussions sur l'OTT, ou la co-activité prime, il serait appréciable que les personnels badgeants puissent faire une régularisation des heures sans pertes et sans être pénalisés par rapport à leur collègues cadres."

La **CFE-CGC** rappelle que le télétravail ponctuel peut être mis en place dans le cas de circonstances exceptionnelles telles que celles impactant la circulation comme aujourd'hui, voici l'extrait de l'accord stipulant les conditions :

11.3 Conditions de mise en œuvre

Des raisons exceptionnelles peuvent justifier la mise en place du télétravail à titre ponctuel. Il peut s'agir notamment d'événements météorologiques inattendus, d'épisodes de pollution tel que défini à l'article L.223-1 du code de l'environnement ou d'événements impactant fortement les conditions de circulation ou encore de risque de pandémie...

En pareilles circonstances, le collaborateur fait une demande - au regard de tel ou tel événement - par email auprès de son supérieur hiérarchique. Le manager lui adresse sa réponse, par retour de mail, copie HRBP, en motivant celle-ci en cas de refus.

Sauf circonstances exceptionnelles, la demande devra être formulée au plus tard la veille du jour choisi avant midi afin de faciliter l'organisation du service. L'acceptation ne requiert pas ici d'avenant au contrat de travail ou de décision.

En cas de demandes multiples et simultanées au sein d'un service ayant une incidence forte sur la continuité des activités, le manager, le cas échéant en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, procédera à un arbitrage. Les critères suivants seront retenus, selon les situations :

- La distance domicile-travail ;
- L'utilisation des transports en commun.

Le personnel qui bénéficie déjà d'un jour de télétravail habituel pourra cumuler ce jour avec du télétravail réalisé à titre ponctuel, sauf décision contraire de la hiérarchie.

Le retour à une exécution de l'activité sans télétravail est directement lié à la cessation des circonstances exceptionnelles à l'origine du télétravail à titre ponctuel.

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Nicolas P

Leïla M

Lucky S

Audrey A

Sébastien D

Stéphanie S

Philippe P

Nathalie G

Estelle C

Benjamin C

Christophe P

Pascal P

Compte-rendu
en ligne



J'adhère

