LE TRAVAIL A DISTANCE (TELETRAVAIL ET TRAVAIL DEPLACE*)

**Par commodité, nous nommerons le travail déporté, travail déplacé.*

Une Charte sur le travail à distance a été signée le 22 décembre 2021. Cette fiche a pour objectif de définir les **modalités de recours du travail à distance.**

I. Qui est concerné par le travail à distance (télétravail et travail déplacé) ?

Au préalable, il convient de déterminer les activité et tâches ne traitant pas de données sensibles. Seules ces dernières sont déterminées comme « **télétravaillables** » et peuvent être exercées à distance.

Sont considérées comme données sensibles :

- Les activités qui génèrent des transactions financières
- Les activités traitant des listes de clients
- Les activités traitant d'éléments confidentiels

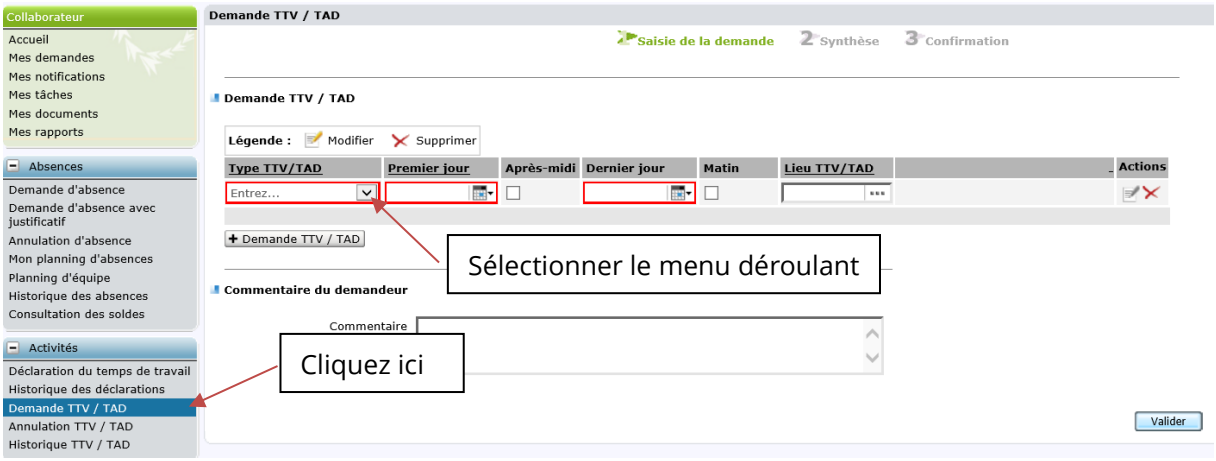
Le manager apprécie les activités et tâches de ses collaborateurs pouvant être télétravaillables, en tout ou partie, au regard des **outils nécessaires et des impératifs de sécurité informatique et financière**.

	Télétravail	Travail déplacé
Sont éligibles les collaborateurs	En contrat de travail à durée indéterminée, titulaire	
	A temps plein	
	A temps partiel, travaillant au minimum à 70% (sauf avis médical)	
	Justifiant de 6 mois d'ancienneté dans son emploi pour permettre la maitrise du poste	
	Autonomes dans la gestion de leurs dossiers (appréciation du manager)	
	Equipés à domicile d'une box internet avec un haut débit (accès internet de type ADSL, fibre)	Disposant d'une place (et/ou d'un poste) disponible dans l'agence souhaitée ou au sein d'un des sites administratifs. Ici la liste des places disponibles
	Ayant un environnement de travail à domicile respectueux de la confidentialité attachée aux activités réalisées	Respectant les règles de sécurité. Ainsi il sera veillé, qu'au minimum 2 personnes soient présentes dans le point de vente concerné

II. Quelle organisation ?

	Collaborateurs des réseaux et des plateformes téléphoniques	Collaborateurs des fonctions support
Une enveloppe annuelle de jours de travail à distance est déterminée	1 jour par mois maximum, Non reportable	Jusqu'à 4 jours maximum par mois Dont 2 jours maximum par semaine Non reportables
	Par journée entière ou demi-journées	
	Hors périodes de vacances scolaires estivales	

Les jours de travail à distance sont déterminés d'un commun accord entre le manager et le collaborateur dans le respect du bon fonctionnement du point de vente ou de l'unité. **Ces jours sont à déclarer par le collaborateur dans le SIRH**.



Afin de faciliter la cohésion d'équipe, le manager peut définir 2 jours par semaine pour lesquels l'ensemble de l'équipe doit être présente physiquement.

En raison des nécessités de service et en considération des contraintes individuelles de chacun, certaines journées initialement prévues en travail à distance devront être effectuées sur le lieu de travail habituel à la demande du manager. Le manager, devra, dans la mesure du possible et en conciliant les contraintes individuelles du collaborateur, respecter un délai de prévenance de 2 jours, sauf cas de force majeure, tel que la non continuité de service.

En cas de situations particulières et exceptionnelles telles que la maternité, la situation de handicap, la situation d'aidant familial ou tout autre situation impactant la santé du collaborateur, la Direction du Développement Humain étudiera, en concertation avec le manager, la possibilité d'étendre le nombre de jours de travail à distance.

III. Comment faire ma demande de travail à distance ?

Je souhaite travailler à distance (télétravail ou travail déplacé)	J'échange avec mon manager sur ma possibilité de travailler à distance	Mon manager étudie ma demande.	La mise en oeuvre organisationnelle
•Je suis volontaire •Je vérifie que je réponds aux critères d'éligibilité	• L'échange porte sur le fait de savoir si je réponds aux conditions d'éligibilité du travail à distance (autonomie, activités réalisée, situation contractuelle ...)	• Mon manager apprécie si les activités et tâches sont réalisables à distance au regard des outils necessaires et des impératifs de sécurité informatiques et financières • Mon manager valide les activités et tâches télétravaillables auprès de son Directeur.	•Je plannifie avec mon manager les jours de travail à distance **en amont** •Mon manager tient compte, pour donner son accord, des impératifs de son activité, et s'assure qu'une continuité de service soit garantie. •**En cas de travail déplacé, j'obtiens au préalable l'accord de l'agence acceuillante** •Nous signons, mon manager et moi, l'annexe de la Charte sur le travail à distance "*Engagements réciproques en situation de travail à distance au sein de la CRAV*" •Je transmets **l'annexe signée ainsi que mon attestation d'assurance multirisques habitation incluant la responsabilité civile** (en cas de télétravail) par mail à rh.contrat@ca-atlantique-vendee.fr

La mise en œuvre du travail à distance (télétravail et travail déplacé) ne nécessite donc pas d'avenant.

Je m'engage à aviser la Direction du Développement Humain de tout déménagement impliquant le changement d'adresse du lieu de télétravail.

Mon changement de poste entraine une cessation de plein droit de cette organisation du travail. Je pourrais faire une nouvelle demande auprès de mon nouveau manager dans le cadre de ma mobilité.

Comment faire si je dispose actuellement d'un avenant en lien avec l'ancien accord sur le travail à distance ?

J'ai le choix entre :

- **Poursuivre l'application de mon avenant** :

  - Je poursuis mon jour de travail à distance tel que défini dans mon avenant jusqu'à sa date de fin
  - Je ne bénéficie pas des dispositions de la Charte sur le travail à distance
- **OU Bénéficier des dispositions de la nouvelle Charte sur le travail à distance** :
  - Je renonce par mail à mon manager à l'application de mon avenant ;
  - J'applique la nouvelle Charte conformément aux dispositions ci-dessus.

IV. Puis-je changer d'avis ?

Je peux toujours renoncer à certaines journées prévues en télétravail ou en travail déplacé et privilégier l'exercice de mon activité sur mon lieu de travail habituel en informant préalablement mon manager.

Dans cette hypothèse, je ne peux ni reporter, ni cumuler ces jours de travail à distance sur une autre période.