



InterSyndiCAAS



4 SYNDICATS UNIS

## UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Après plus d'un an d'attente (La Direction attendait les directives Casa pour ouvrir les négociations !) et à l'issue de 8 réunions d'échanges parfois mouvementées, nous sommes arrivés à un consensus.

Difficile en effet de parler d'une véritable négociation au regard du cadrage donné et du peu de souplesse accordée.



PAR RAPPORT AU PRÉCÉDENT ACCORD DE 2017, ARRIVÉ À TERME EN JUIN 2020, CE NOUVEL ACCORD POURRAIT S'APPARENTER À UNE RÉUSSITE !

MAIS SI NOUS NOUS RÉFÉRONS PAR CONTRE À LA PÉRIODE VÉCUE DEPUIS MARS 2020, OÙ NOUS ÉTIONS À 100 % EN TRAVAIL À DISTANCE, C'EST UNE DÉCEPTION.



## LES AVANCÉES

### ● Un mode de travail accessible

En principe, à tous et notamment aux back-offices jusqu'alors exclus du champ d'application, donc une réelle avancée pour les non-cadres.

### ● Une souplesse des jours de télétravail

Ils peuvent être différents d'une semaine à l'autre. Il n'y a pas de jour fixe obligatoire et le nombre de jours par semaine peut être variable.

## FLEXIBILITÉ

### ● La mise en place d'une commission de suivi paritaire

Jusque-là toujours refusée par la Direction et qui permettra à vos élus d'être vigilants quant aux motivations de refus, point essentiel à nos yeux, sachant que ce type de suivi existait historiquement chez Casa et d'autres filiales.

ENFIN  
SIGNÉ !



### ● Une formule «télétravail régulier»

82 jours par an pour un temps plein et temps réduit dès 80 %, permettant une plus grande souplesse dans votre conciliation vie professionnelle/privée, même si nous avons demandé un forfait de 123 jours (3 jours équivalent à 60 % du temps de travail) pour respecter vos attentes conformément à notre sondage.

## CONCILIATION

### ● La formule «télétravail occasionnel» pour les salariés ne bénéficiant pas de la formule «télétravail régulier»

Elle passe à 15 jours par an au lieu de 10.

### ● 20 jours de télétravail supplémentaires

Pour les salarié(e)s ayant déclaré auprès de la DRH un handicap, un statut de proche aidant ou une grossesse.

### ● Le télétravail peut être réalisé en demi-journée

## INFO SANTÉ

Vous avez des troubles musculo-squelettiques, prenez rendez-vous avec le médecin du travail pour obtenir souris, clavier, chaise ergonomique, repose-pied... ou tout autre aménagement spécifique.





## NOS PROPOSITIONS ET ATTENTES D'AMÉLIORATION

### TOUTES REFUSÉES

- **Une indemnité supérieure à 2,5 €**  
Par jour de télétravail pour couvrir les frais liés à l'activité à domicile (électricité, internet,...), mais la Direction a limité son intervention à ce montant au motif que c'est le plafond URSSAF.

- **Une compensation financière ou l'octroi de tickets restaurant pour les salariés parisiens**

Ils perdent le bénéfice de la subvention du RIE lorsqu'ils sont en télétravail.

- **L'octroi de 20 jours de télétravail supplémentaires**

Pour les salariés seniors en attendant les négociations de l'accord « Travailleurs expérimentés ».



**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER EN CAS DE BESOIN DE PRÉCISIONS OU DE REFUS DE TÉLÉTRAVAIL !**

- **La formule « télétravail occasionnel »**  
Allant jusqu'à 24 jours par an au lieu de 10.
- **Une indemnisation forfaitaire de 300 €**  
Versée à l'ensemble du personnel au titre des frais supportés pendant la crise sanitaire.
- **La mise à disposition systématique de clé 3G, 4G en cas de problématique réseau**
- **Augmenter le plafond de prise en charge des frais d'équipement aux frais réels (180 € par an) et l'accorder de nouveau pour les salariés en ayant déjà bénéficié durant le Covid.**

#### INFO PRATIQUE

Nous avons obtenu pour ceux dont l'activité nécessite un 2<sup>ème</sup> écran, que ce 2<sup>ème</sup> écran leur soit fourni par l'employeur.

**N'HÉSITEZ PAS, DEMANDEZ-LE À VOTRE MANAGER ! EN CAS DE PROBLÈME, CONTACTEZ VOS ÉLUS CSSCT**



**AU REGARD DES NOMBREUX POINTS POSITIFS DE CET ACCORD, NOUS AVONS FAIT LE CHOIX DE LE SIGNER AFIN D'ÉVITER LA MISE EN PLACE PAR LA SEULE DIRECTION D'UNE CHARTE TÉLÉTRAVAIL.**

Loin d'être celui attendu, cet accord est perfectible en de nombreux points. Il a été signé pour une durée de 14 mois et est donc valable du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 31 décembre 2022.

Pour améliorer cet accord, nous avons obtenu la réalisation d'un sondage à l'issue du 1<sup>er</sup> semestre 2022.

Vos réponses et attentes seront débattues et prises en compte lors du bilan partagé avec la direction pour renégocier au mieux le prochain accord.



**Nous comptons sur votre participation massive au sondage qui devrait être proposé en juin.**

Les questions de ce sondage seront, on le sait, déterminantes dans le processus de décision futur et nous nous réservons la possibilité, si les questions ne nous paraissent pas assez probantes, d'organiser notre propre sondage.



**NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS ACCOMPAGNER ET VOUS SOUTENIR, QUELLES QUE SOIENT VOS DIFFICULTÉS. N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER.**

**SYNDIQUÉZ-VOUS  
DONNEZ NOUS DU POIDS DANS LES NÉGOCIATIONS**



INTERSYNDICAAS, C'EST 4 ORGANISATIONS SYNDICALES POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES SALARIÉS

#### SUIVEZ NOS FILS D'ACTUALITÉ



— SUR LE BLOG —  
Flashez ce QR Code



[www.intersyndicaas.fr](http://www.intersyndicaas.fr)

— SUR L'INTRANET —  
CNOUS CA-ASSURANCES  
Cliquez sur le lien ci-dessous

