

Une force,

Un réseau



Flasher le code et retrouvez
l'actualité CFDT au sein de
l'UES sur votre smartphone



Pour obtenir des résultats...

Aujourd'hui, j'adhère !

Adhérer à la CFDT, c'est :

- **Avoir la parole**, participer et agir !
C'est le choix d'un syndicat proche des salarié(e)s
- **Etre informé**, conseillé, défendu !
C'est le choix d'un syndicat utile aux salarié(e)s
- **Privilégier le résultat** !
C'est le choix d'un syndicat efficace.
- **Défendre le pouvoir d'achat** et les conditions de travail !
- **Lutter contre les discriminations**
C'est le choix d'un syndicalisme ambitieux qui profite à chacun.

Contactez votre délégué syndical CFDT UES
RGDS et les différents acteurs CFDT depuis
notre site.

<http://cfdtues.wixsite.com/cfdtramsaygds>

- ☐ je souhaite avoir des informations sur la section syndicale CFDT de l'UES RGDS
☐ je souhaite adhérer à la CFDT

NOM/PRENOM _____
SERVICE _____
TELEPHONE _____
MAILPRO _____

N'hésitez pas à remettre ce bulletin rempli à votre délégué syndical

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Nouveauté
2017

LE
TELETRAVAIL

Mémokits

La CFDT chez RAMSAY GENERALE DE SANTE

Mémokits — le TELETRAVAIL

La négociation de la plupart des accords applicables dans les sociétés françaises relève de la responsabilité des organisations syndicales représentatives.

Première organisation syndicale au sein de l'UES RAMSAY GENERALE DE SANTE dans l'histoire grâce à vos votes, la CFDT ne se contente pas seulement de négocier, elle rend fidèlement compte de ses actes et s'efforce de donner aux salariés, les clés pour mieux faire valoir leurs droits dans l'entreprise.

C'est l'objet de ce fascicule MemoKits.

Dans celui-ci, nous vous donnons les informations essentielles sur le télétravail.

Référence : Accord du 27/07/2017



Pourquoi un accord sur le télétravail ?



Concrètement déjà pratiqué par une dizaine de salariés au sein de l'UES, ce mode de travail devait être formalisé pour devenir accessible à d'autres salariés et limiter d'éventuels abus.

Le télétravail permet de **mieux concilier vie professionnelle et vie privée** en réduisant les temps et pénibilité de transport, en redonnant aux salariés plus de maîtrise de leur temps et un surcroît d'autonomie sans cesse rognée. Il permet aussi de faire face à des événements exceptionnels sans sacrifier ni son travail, ni ses proches.

Il était temps que cet accord arrive, car RAMSAY GENERALE DE SANTE fait partie des dernières grandes entreprises à ne pas avoir mis en place ce mode de travail.

Pour quelle population ?

Pour les salariés basés au siège VOLONTAIRES.

Pour ce qui est des salariés non basés au siège, il a été convenu de réaliser deux années de tests afin de pouvoir identifier clairement quels seraient les types de métiers susceptibles de pouvoir bénéficier de ce mode d'organisation.

Le télétravail est ouvert aux salariés CDI, ainsi qu'en CDD d'au moins 12 mois, à temps plein ou partiel.

Certaines fonctions ne peuvent avoir accès au télétravail, comme les salariés dont la présence au siège est impérative.

Modalité de mise en œuvre

- Demande écrite d'accès au télétravail émise par le salarié. Réponse impérative de la hiérarchie, motivée en cas de refus.
- Conclusion d'un avenant, à durée déterminée, au contrat.
- Doit y être précisé le jour prévu en télétravail, la plage horaire, le matériel fourni et les conditions de réversibilité.
- Une période d'adaptation d'un mois est prévue à partir de la mise en route du télétravail, assimilable à une période « d'essai ».
- Respect des jours de congés, de RTT, de maladie, de formation : **le télétravail n'autorise pas tout.**
- Le lieu d'exercice du télétravail doit être connu à l'avance et défini dans l'avenant au contrat de travail.



Santé sécurité :

Respect vie privée : les horaires de travail pratiqués ne doivent pas déroger aux règles habituelles de durée et de repos. Aucun outil spécifique de contrôle ou de surveillance ne sera mis en place.

Assurance : Le salarié doit prévenir son assurance dans le cadre de la multirisque habitation.

Conformité des installations : ergonomie du poste de travail, accès au réseau et installation électrique aux normes.

Moyens fournis au télétravailleur :

Il est de la responsabilité de l'entreprise de fournir les outils nécessaires au télétravail :

- Un PC portable parfaitement configuré pour assurer la mission et communiquer
- Un téléphone portable évitant d'être appelé sur sa ligne personnelle
- L'accès à distance (VPN)
- L'assistance technique est garantie

Tous égaux !

Hormis le mode d'organisation du travail, rien ne doit distinguer le télétravailleur de ses collègues. Ses droits à la formation, aux congés, à l'évolution professionnelle sont inchangés et son statut ne doit pas influencer l'évaluation annuelle ou les perspectives d'évolution.



Y a un problème ?

- Accès au télétravail refusé à un salarié
Moyens fournis inadaptés à l'exercice de la mission en télétravail ?
- Non-respect des droits du télétravailleur ?

Une commission de conciliation, dans laquelle figurera systématiquement au moins un élu CFDT, est mise en place et se réunira au minimum 1 fois par an. Adressez-vous à vos élus et représentants CFDT pour faire respecter vos droits auprès de cette commission.

Dans tous les cas, votre demande d'accès au télétravail doit avoir été formulée par écrit.