

## NOTE D'INFORMATION N°28/2021

La Défense, le 06 mai 2021

### **Objet : Nouvel accord Télétravail**

Dans le cadre des négociations sur la reconduction de l'accord Télétravail, la Direction du GSA+ vous informe qu'un nouvel accord a été signé le 27 avril 2021 avec les représentants du C.S.E.

Ce nouveau dispositif est conclu pour une période de deux ans et entrera en vigueur le 1er juillet 2021.  
Vous trouverez ci-après :

- ➔ un tableau comparatif des nouveautés les plus importantes qui ont été intégrées à ce nouvel accord
- ➔ le nouvel accord

Il est accessible sur le site internet du GSA+ dans la rubrique "Administration du personnel /Accords ".


Les personnes intéressées sont priées de faire la demande par mail à leur manager, copie Rh ([contactrh@gsaplus.fr](mailto:contactrh@gsaplus.fr)) en précisant :

- la date de démarrage,
- l'option choisie,
- les jours de télétravail de préférence,
- les lieux de télétravail possibles

Nous vous en souhaitons bonne lecture et sommes à votre disposition pour répondre à toutes vos interrogations.

Le service RH se tient à votre disposition pour toute information complémentaire.

Gaëlle BONTET  
Directeur



## TABLEAU COMPARATIF ACCORDS TELETRAVAIL

Article	Accord actuel	Nouvel accord
1.1 – répartition du travail	2 choix possibles : - Télétravail hebdomadaire - Télétravail selon un forfait de 12 jours max/an	<b>3 choix</b> possibles : - Option 1 : Télétravail hebdomadaire - Option 2 : Forfait de 20 jours max/an - Option 3 : Télétravail hebdo + forfait de 20 jours / an <b>Seul jour interdit : le jeudi</b>
1.2 – Lieux d'exercice du travail	Lieu de résidence principale	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lieu de résidence principale</li> <li>➤ par exception, autres lieux qui auront préalablement été déclaré auprès des services RH et qui remplit les critères de connectivité.</li> </ul>
2. Les bénéficiaires au télétravail	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Salariés dont le temps de travail est <math>\geq 80\%</math></li> <li>➤ Ancienneté mini requise = 1 an dans l'entreprise et 1 an dans le poste</li> </ul> <p>Le nombre de télétravailleurs ne peut pas être supérieur à 50% de l'effectif de chaque groupement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Tous les salariés</b>, avec des choix différents selon le temps de travail contractuel</li> <li>➤ Ancienneté mini requise = <b>3 mois</b> dans l'entreprise</li> </ul> <p><b>Le nombre de télétravailleurs pourra atteindre <u>100% de l'effectif</u> de chaque groupement</b></p>
3.2 – Avenant au contrat de travail	Durée d'un an max  Plage de joignabilité ne peut excéder 10h/jr dans une amplitude max de 8h à 19h.	Conclu pour la <b>durée de l'accord</b> (au max 2 ans) Plage de joignabilité définie : 9h à 12h et 14h à 17h. Tous les salariés devront pouvoir être joints durant ces plages sur les jours de télétravail.
4.1.1 – Conformité des installations et des lieux	Attestation multirisque habitation à jour à fournir	<b>Plus d'attestation de son assureur à fournir.</b> Le matériel est couvert par l'assurance professionnelle de l'entreprise.
5.1 – Prise en charge financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Indemnité forfaitaire télétravail de 5€/mois pour une journée de télétravail/semaine, soit un max de 60€/an.</li> <li>➤ Pas d'indemnité pour les télétravailleurs au forfait jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Indemnité forfaitaire de 10€/mois (soit un montant max annuel de 120€) pour les télétravailleurs option 1 et 3</li> <li>➤ Indemnité forfaitaire télétravail de 5€/mois (soit un max de 60€/an) pour les télétravailleurs option 2</li> <li>➤ <b>Frais d'installation à la 1ere demande de télétravail</b> : 50% du montant d'achat, sur présentation d'une facture. Le montant global est limité à 100€.</li> </ul>
6. Télétravail en cas de circonstances particulières	2 types de situations particulières prévus : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les situations professionnelles exceptionnelles ou d'urgence dans le cadre d'un PCA (imposées par l'employeur)</li> <li>➤ Les situations exceptionnelles et particulières de courte durée</li> </ul>	3 types de situations particulières : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Situations professionnelles exceptionnelles ou d'urgence (à titre individuel)</li> <li>➤ Situations exceptionnelles et de courte durée</li> <li>➤ Situations particulières de longue durée (ex. pandémie) =&gt; imposé aux salariés par l'employeur</li> </ul>

## Accord relatif au télétravail

Entre **GSA+**, Groupement d'Intérêt Economique, dont le siège social est situé à La Défense, Tour W, secteur Arche Sud, 92042 PARIS LA DEFENSE, immatriculé au registre du commerce de Paris sous le n° 349 072 355 00069, représenté par Madame Gaëlle BONTET, Directeur,

D'une part :

et les représentants du Comité Social et Économique, représentés par Mme Estelle OUDART, dûment mandatée à cet effet,

D'autre part,

### Préalablement, il est rappelé que :

Le présent accord collectif (ci-après « l'Accord ») est établi en application et conformément aux Accords Nationaux Interprofessionnels des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020, d'une part, et des articles L.1222-9 et suivants du Code du Travail d'autre part.

A la suite des évolutions récentes des outils de communication à distance et des modes d'organisation, la direction a souhaité poursuivre et approfondir l'accord en place permettant ainsi à une large population de pouvoir bénéficier d'une organisation du travail associant souplesse et réactivité et offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Le télétravail est entendu dans l'Accord comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail (c'est-à-dire un ensemble de missions) qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de GSA+ est effectué par l'un de ses salariés hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication mis à sa disposition.

La relation de télétravail repose, hors circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure prévue par l'Accord, sur la volonté commune de GSA+ et du salarié.

Il doit être fondé sur les principes de volontariat et de réversibilité, tant de la part de l'employeur que du salarié.

La relation de télétravail repose naturellement sur l'autonomie du salarié et sur la confiance mutuelle entre le manager et le salarié.

Le présent accord a pour objet de définir les dispositions applicables en matière de télétravail et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

## Table des matières

Article 1 - Organisation du travail en distanciel .....	3
1 - 1. Répartition du travail .....	3
Option 1 Télétravail hebdomadaire : .....	3
Option 2 : Forfait de jours 20 jours par an : .....	3
Option 3 Travail hebdomadaire associé au forfait de jours 20 jours par an : .....	3
1 - 2. Lieux d'exercice du télétravail .....	3
Article 2 - Les bénéficiaires au télétravail .....	4
Article 3 - Les phases d'accès au télétravail .....	4
3 - 1. Les modalités de validation .....	4
3 - 2. Avenant au contrat de travail .....	5
3 - 3. Les phases de la mise en place du télétravail .....	5
3 - 3 - 1. Adaptation .....	5
3 - 3 - 2. Réversibilité permanente .....	5
Article 4 - Organisation du télétravail .....	6
4 - 1. Conformité des installations et des lieux .....	6
4 - 2. Mise à disposition de l'équipement du télétravailleur par l'employeur .....	6
4 - 3. Conditions de travail : charge de travail .....	6
4 - 4. Sécurité et santé et couverture sociale .....	7
4 - 5. Confidentialité et protection des données .....	7
4 - 7. Droit à la déconnexion .....	7
Article 5 - Prise en charge financière par l'employeur .....	8
5 - 1. Frais d'installation .....	8
5 - 2. Indemnité forfaitaire de télétravail .....	8
5 - 3 Indemnités repas .....	8
5 - 4 Transports .....	8
Article 6 - Mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure ...	8
6 - 1. Situations professionnelles exceptionnelles ou d'urgence. ....	9
6 - 2. Situation exceptionnelle et de courte durée .....	9
6.3 Situations particulières de longue durée (ex. pandémie) .....	9
6- 4. Gestion du risque d'isolement et de perte de lien social .....	9
Article 7- Rôle des IRP (Instances Représentatives du Personnel) et modalités de suivi de l'accord .....	10
Article 8 - Durée de l'accord et dispositions générales .....	10

CB EO

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

## **Article 1 - Organisation du travail en distanciel**

Afin d'assurer un équilibre et une articulation optimale entre travail en distanciel et travail en présentiel d'une part, de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations du travail d'autre part, tout en prévenant le risque d'isolement ou de perte de lien social de troisième part, **GSA+** souhaite maintenir pour l'ensemble des salariés un temps hebdomadaire de travail en présentiel de 3 (trois) jours minimum.

Le télétravail ne peut être exercé que sur la base d'un jour entier.

### **1 - 1. Répartition du travail**

Afin de permettre un fonctionnement collectif et faciliter les échanges, le jeudi sera interdit au télétravail.

Tous les autres jours de la semaine sont ouverts au télétravail.

La détermination des journées sur lesquelles s'applique le télétravail est toujours soumise à l'appréciation et à l'accord préalable du responsable hiérarchique.

L'organisation de l'activité domicile / entreprise pourra prendre les 3 formes suivantes.

Le collaborateur devra choisir l'une des 3 options :

#### **Option 1 Télétravail hebdomadaire :**

Les parties décident d'autoriser le télétravail à domicile avec un maximum de un jour par semaine.

Il sera exercé sur un jour fixe dans la semaine.

#### **Option 2 : Forfait de jours 20 jours par an :**

Pour certaines fonctions et en raison de situations particulières ou par simple volonté du collaborateur, le télétravail pourra prendre la forme d'un volant forfaitaire d'un maximum de 20 jours par an.

Les jours de télétravail pourront être consécutifs, sans dépasser 2 jours par semaine, et sans être des jeudis.

Les jours seront planifiés 1 mois à l'avance en fonction des modalités d'organisation de l'activité et en accord avec le manager. Ils pourront exceptionnellement être modifiés sous réserve de l'accord préalable du responsable hiérarchique.

#### **Option 3 Travail hebdomadaire associé au forfait de jours 20 jours par an :**

Les parties décident de pouvoir cumuler le télétravail hebdomadaire (option 1) et l'option 2 forfaitaire.

Le jour de télétravail hebdomadaire devra être fixe.

Les jours de télétravail « hebdomadaire » et « forfait » pourront être consécutifs, mais sans dépasser 2 jours par semaine et sans être des jeudis.

Les 20 jours de télétravail « forfait » seront planifiés 1 mois à l'avance en fonction des modalités d'organisation de l'activité et en accord avec le manager. Ils pourront exceptionnellement être modifiés sous réserve de l'accord préalable du responsable hiérarchique

Pour les 3 options, la journée, ou les jours de télétravail, non pris (congrés, maladie, formation...) ne pourront être reportés.

En cas de nécessité de service (projets, congés ...), le jour de télétravail pourra être suspendu à la demande du responsable hiérarchique.

### **1 - 2. Lieux d'exercice du télétravail**

Le télétravail devra être pratiqué par préférence au domicile du salarié, lequel s'entend comme son lieu de résidence habituelle en France et ce, sous sa responsabilité pleine et entière.

Le salarié s'engage à ce titre à informer dans les meilleurs délais GSA+ en cas de changement d'adresse de son domicile.

Le télétravail pourra, par exception, être pratiqué en dehors du domicile du salarié, mais uniquement sur le territoire métropolitain et en un lieu dont le responsable hiérarchique (ou service des ressources humaines) aura obligatoirement été préalablement informé et dont le salarié pourra justifier qu'il remplit l'ensemble des critères et conditions prévus dans l'Accord. (cf §4.1)

## Article 2 - Les bénéficiaires au télétravail

La mise en œuvre du dispositif doit répondre à une démarche volontaire du collaborateur.

Pour pouvoir aspirer au télétravail, le salarié devra satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

Il exerce son activité :

- À temps complet ou dans le cadre d'un temps partiel supérieur à 60%, (le collaborateur pourra choisir les 3 options possibles)
- Dans le cadre d'un temps partiel inférieur ou égal à 60%, (le collaborateur ne pourra choisir que l'option 2)
- Il justifie d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise à la date de la demande
- Il justifie d'une connexion haut-débit à son lieu de télétravail et dispose d'un cadre de travail adapté
- La nature de ses activités est compatible avec ce mode d'organisation
- Son profil et son expertise permettent d'exercer l'activité à distance
- Il travaille au sein d'une équipe dont le fonctionnement est compatible avec le télétravail

Les parties signataires reconnaissent que le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome. Il nécessite donc des aptitudes individuelles et des qualités professionnelles.

Le télétravail implique notamment :

- Une connaissance du métier, un bon niveau de maîtrise de son activité, du contexte et de l'environnement
- Une organisation personnelle efficace
- Une bonne gestion de son temps de travail
- Une capacité à rendre compte de son activité
- Une communication tant avec son manager que ses collègues et plus largement ses interlocuteurs professionnels

Ne sont pas éligibles, les salariés ayant une activité qui par nature requiert une présence physique dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements matériels ou des missions liées à la fonction.

Le nombre de télétravailleurs ne sera pas limité, il pourrait ainsi être de 100% de l'effectif.

## Article 3 -Les phases d'accès au télétravail

### 3 - 1. Les modalités de validation

Le salarié qui exprime le désir d'opter pour le télétravail en informe son responsable hiérarchique par écrit (courrier ou mail) avec copie au service RH.

Le passage au télétravail est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique du salarié, qui apprécie la demande en fonction des conditions d'éligibilité.

En cas de réponse négative, cette décision motivée devra être portée à la connaissance du salarié par écrit (courrier ou email des RH) dans un délai de 30 jours calendaires maximum à compter de la demande du salarié.

Les principaux motifs de refus de passage en télétravail peuvent être :

- Le non-respect des conditions d'éligibilité ;
- La nature des missions rendant nécessaire la présence physique du salarié ;
- Des raisons d'impossibilités techniques ;

- Des raisons de confidentialité des informations et des données traitées ;
- Une désorganisation au sein de l'activité et/ou du service et notamment un éventuel sous-effectif temporaire du service auquel appartient le salarié ;
- Une autonomie insuffisante du salarié, celle-ci étant indispensable pour effectuer un travail en étant isolé, supposant la poursuite de l'activité du salarié au sein des locaux de GSA+ conformément aux dispositions de son contrat de travail.

### **3 - 2. Avenant au contrat de travail**

En cas de réponse positive, le télétravail sera matérialisé par un avenant au contrat de travail (sauf mise en œuvre du télétravail lors de circonstances exceptionnelles).

L'avenant au contrat précise notamment :

- Les modalités d'exécution du télétravail (le ou les jours de télétravail, ...)
- Le ou les lieux d'exercice du télétravail
- Le matériel mis à disposition
- Les conditions de réversibilité du télétravail à domicile
- La période d'adaptation

L'avenant au contrat de travail précisera les plages horaires d'accessibilité pendant lesquelles le télétravailleur pourra être joint par l'entreprise. Ces plages horaires pourront être fixées au sein d'une amplitude maximale de 8 h à 19 h, dans le respect de la durée maximale journalière / hebdomadaire du temps de travail. Les temps de repas et temps de pause sont inclus dans ces plages horaires.

La plage horaire de "joignabilité" ne pourra excéder une durée de 10 h.

Les collaborateurs devront être joignable au minimum de 9h à 12h et 14h à 17h.

Pendant ces plages horaires et dans la limite du temps de travail, le télétravailleur sera sous la subordination de l'entreprise et par conséquent ne pourra vaquer à ses occupations personnelles.

- Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures exerceront leur activité à domicile dans la limite de 7h26 minutes de travail effectif par jour dans le respect des plages horaires applicables dans l'entreprise.
- Pour les jours en télétravail, le décompte du temps de travail est effectué sur la base d'une journée de 7h26.
- Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours organiseront leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos prévues par le code du travail et pendant les heures d'ouverture de l'entreprise.

L'avenant est conclu pour la durée de l'accord restant et au maximum de deux ans.

### **3 - 3. Les phases de la mise en place du télétravail**

#### **3 - 3 - 1. Adaptation**

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes des deux parties, une période d'adaptation au télétravail est incluse dans l'avenant au contrat de travail.

Dès la signature de l'avenant au contrat de travail, l'employé ou le manager bénéficieront d'une période d'adaptation fixée dans le cadre de cet accord télétravail pour une durée de 3 mois.

Cette période d'adaptation pourra être renouvelée une fois par l'une ou l'autre des deux parties.

Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin au télétravail sans raison nécessairement motivée moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf accord réciproque des deux parties pour raccourcir ce délai.

#### **3 - 3 - 2. Réversibilité permanente**

L'accord des parties de passer au télétravail est réversible tant à l'initiative du manager que du salarié.

C3  
E0

Le salarié et le responsable hiérarchique peuvent mettre fin à l'organisation de l'activité en télétravail à domicile en respectant un délai de prévenance fixé à un mois. Ce délai peut être réduit ou supprimé en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail à domicile.

Sous réserve de motivation, il pourra être mis fin à la situation de télétravail de manière unilatérale, par l'entreprise, sous respect du délai de prévenance d'un mois, en cas notamment de :

- Modification importante des conditions de travail devenant incompatibles avec la situation de télétravail
- Pour des raisons objectives liées à l'organisation des services ou la compatibilité de la mission avec le télétravail
- Non-respect des consignes et / ou difficultés à rendre compte de l'activité réalisée

Lorsqu'il est mis fin au télétravail à domicile, le salarié effectue à nouveau l'intégralité de son activité dans les locaux de l'entreprise au sein de son service de rattachement.

## **Article 4 - Organisation du télétravail**

### **4 - 1. Conformité des installations et des lieux**

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail, le télétravailleur assure la conformité des installations électriques de son domicile et de son lieu de travail et certifie ladite conformité à GSA+.

L'employé volontaire au télétravail doit attester sur l'honneur que son environnement de travail est constitué d'une pièce pouvant être utilisée au travail au sein de son domicile.

L'entreprise doit pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi l'employeur, les représentants du personnel compétents et les autorités administratives compétentes doivent avoir accès au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du télétravailleur et en sa présence.

### **4 - 2. Mise à disposition de l'équipement du télétravailleur par l'employeur**

Au titre du télétravail à domicile, chaque télétravailleur disposera d'un ordinateur portable fourni par le GSA+ et pour ceux qui le souhaite d'un écran supplémentaire. Il disposera également de l'accès à distance à ses applications de travail.

L'intégralité de l'équipement fourni devra être rendue en bon état en cas de cessation du télétravail.

Le délai de remise du matériel en cas de cessation de l'activité à domicile sera d'un maximum de 8 jours à partir de la date d'arrêt de l'avenant en télétravail et dans le cas d'une rupture du contrat de travail, le matériel devra être rendu au plus tard lors de la remise du solde de tout compte.

A défaut de restitution, le montant net comptable du matériel sera déduit du solde de tout compte, sans pouvoir être inférieur à 1 500 € pour le portable et 200 € pour l'écran.

Ce matériel ne peut être utilisé qu'à des fins strictement professionnelles, le non-respect de cette mesure pouvant être considéré comme fautif et faire à ce titre l'objet d'une sanction disciplinaire (conformément aux dispositions du Règlement Intérieur).

### **4 - 3. Conditions de travail : charge de travail**

La charge de travail, les délais d'exécution, les objectifs fixés et les résultats attendus en situation de télétravail sont équivalents à ceux qui auraient été attendus dans les locaux de l'entreprise.

Les objectifs du salarié sont fixés lors de l'entretien annuel.

Le salarié en télétravail s'engage à respecter sur son lieu de télétravail les règles d'hygiène et de sécurité dans les mêmes conditions que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise.

Les mesures de prévention associées aux risques liés au télétravail seront intégrées dans le DUER.



Des recommandations et un guide d'installation sont à disposition sur le site internet de la médecine du travail.

#### **4 - 4. Sécurité et santé et couverture sociale**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs à domicile et doivent être strictement respectées par le responsable hiérarchique.

Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer ces politiques de sécurité.

Le non-respect des règles par l'employé peut entraîner l'arrêt du télétravail dans le cadre du processus de réversibilité.

Dans son évaluation de la situation, la médecine du travail devra apprécier les conditions dans lesquelles le télétravailleur travaille à domicile.

Le manager s'assurera régulièrement que l'organisation mise en place n'entrave pas le lien social du collaborateur.

La mise en œuvre de l'Accord n'a aucune incidence sur la couverture accident, maladie, décès et prévoyance dont bénéficie le salarié.

Il doit informer son responsable hiérarchique de l'accident ou de l'arrêt de travail dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de GSA+.

Il est également entendu que pendant les absences (maladie, congés...), le salarié habituellement en télétravail ne devra pas travailler.

A cet égard, l'accès à distance permettant au salarié d'accéder aux applicatifs de travail pourra être suspendu durant la durée de l'absence.

#### **4 - 5. Confidentialité et protection des données**

Le télétravailleur à domicile doit respecter les standards d'utilisation du matériel informatique fixés par GSA+ dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise.

Il doit préserver la confidentialité des accès et des données, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion et de confidentialité.

Le salarié doit notamment :

- Préserver la confidentialité des accès et des données sur lesquelles il travaille ;
- Éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition ;
- Respecter l'obligation de discrétion et de confidentialité pour qu'aucun tiers ne puisse avoir accès aux données, mots de passe, et plus généralement toute information concernant GSA+, ses membres, ses clients ou ses fournisseurs

#### **4 – 6. Modalités spécifiques aux travailleurs handicapés**

Les travailleurs handicapés pourront, à leur demande, exercer leur activité en télétravail, au cours de l'exécution de leur contrat, dès lors que leur poste y est éligible.

Ils bénéficieront de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail, définies en lien étroit avec le service des ressources humaines et la médecine du travail, en fonction des adaptations rendues nécessaires par la situation personnelle du collaborateur.

#### **4 -7. Droit à la déconnexion**

L'utilisation des outils numériques de communication mis à disposition des salariés doit se faire dans le respect de la vie privée de chacun.

Chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion qu'il peut exercer en dehors de ses heures de travail.

*Dans ce cadre, les télétravailleurs ne sont pas tenus de répondre au téléphone ou aux e-mails en dehors des plages horaires réputées être les heures de travail habituelles.*

L'ensemble des dispositions relatives au droit à la déconnexion figure dans la « Charte sur le droit à la déconnexion ».

## Article 5 - Prise en charge financière par l'employeur

### 5 - 1. Frais d'installation

Le **GSA+** prend en charge les frais d'installation et de maintenance du matériel nécessaire à la bonne exécution du travail à domicile.

A la 1ère demande de télétravail, le **GSA+** participera à l'achat de matériel de bureau (bureau, fauteuil ergonomique, étagère, meuble de rangement, lampe de bureau, repose pied).

Sur présentation d'une facture ou plusieurs factures au nom du salarié, le **GSA+** remboursera 50% du montant de la dépense dans la limite globale de 100 €.

Les factures devront être communiquées au service comptable à l'adresse suivante [comptabilité-fgx@gsaplus.fr](mailto:comptabilité-fgx@gsaplus.fr) avant le 30 novembre de l'année.

Les remboursements auront lieu entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 décembre de l'année.

### 5 - 2. Indemnité forfaitaire de télétravail

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Accord, GSA+ prend en charge une quote-part forfaitaire des frais de consommation courante liés à la présence du salarié à son domicile (énergie, eau, chauffage, abonnement, consommation, ...).

GSA+ accordera par conséquent :

- Aux salariés ayant opté pour les options 1 et 3 une indemnité forfaitaire mensuelle de 10 € par mois de télétravail, soit un montant annuel de 120 € versé sur la paie du mois de décembre ;
- Aux salariés ayant opté pour l'option 2, une indemnité forfaitaire mensuelle de 5 € par mois, soit un montant annuel de 60 € versé sur la paie du mois de décembre.

### 5 - 3 Indemnités repas

Aucune indemnité liée au repas (ou ticket restaurant) ne sera versée au salarié pour les jours travaillés à domicile.

### 5 - 4 Transports

Les jours de télétravail n'impactent pas les modalités de prise en charge mensuelle des transports.

## Article 6 - Mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure

Il est expressément rappelé que la mise en œuvre de l'article 6 de l'Accord permet, au visa de l'article L.1222-11 du Code du Travail, dans les circonstances ou situations exposées ci-après, l'aménagement ponctuel du poste de travail d'un salarié sans toutefois lui conférer le statut de télétravailleur.

Ces circonstances ou situations ne donnent pas droit aux indemnités instituées au profit des salariés inscrits dans l'article 5.

Des modalités particulières propres aux différentes situations, complétant, aménageant ou précisant certaines dispositions de l'Accord, pourront le cas échéant être prises par voie de Note de Service.

La liste des personnes prioritaires au télétravail sera établie par la direction en correspondance avec les équipements disponibles et le plan de continuité de l'entreprise et après avis du CSE.

### **6 - 1. Situations professionnelles exceptionnelles ou d'urgence.**

Un salarié inéligible à la mise en œuvre de l'Accord peut toutefois, à titre exceptionnel, en requérir ponctuellement le bénéfice auprès de sa hiérarchie en raison d'une situation inhabituelle ou d'urgence dont il aura explicité les circonstances.

La mise en œuvre de l'Accord demeure en tout état de cause soumise à l'appréciation du responsable hiérarchique dont la position motivée sera portée à la connaissance du salarié dans les meilleurs délais.

De même la direction pourra être en mesure d'imposer à un salarié, à titre exceptionnel, de télétravailler, après avoir expliqué ses motivations et dans le cadre de mesures d'urgence.

Le cas échéant, la durée de la mise en œuvre ponctuelle de l'Accord, sera fixée en accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, une information sera communiquée au service des ressources humaines.

### **6 - 2. Situation exceptionnelle et de courte durée**

Les salariés qui sont confrontés à des difficultés exceptionnelles et particulières pour rejoindre leur lieu de travail pourront exceptionnellement demander à bénéficier du télétravail, dans la limite de 2 jours par semaine.

Cette demande devra impérativement être adressée par mail au responsable hiérarchique avec copie au RH le plus tôt possible afin d'être étudiée et d'organiser l'activité et la présence dans les services.

La ou les journées de télétravail ne pourront être réalisées qu'après avoir obtenu l'accord écrit de la direction.

Dans le cas d'une demande de télétravail non acceptée par la direction, le salarié qui ne serait pas venu travailler dans les locaux de l'entreprise, devra régulariser sa situation par la pose de jours d'absence (congrés, RTT ou crédit horaire).

### **6.3 Situations particulières de longue durée (ex. pandémie)**

En cas de pandémie et afin de réduire les risques de contamination, il peut être nécessaire d'imposer à l'ensemble des salariés, pour préserver leur sécurité tout en assurant la continuité de l'activité, la mise en œuvre de l'Accord dont les stipulations pourront, si la situation l'exige et/ou en fonction des éventuelles mesures législatives corrélatives prises, être adaptées par tout moyen d'information (note de service, téléphone, réunion d'information ...)

Contrairement aux situations générales, la mise en œuvre du télétravail dans le cadre d'une situation relevant de l'article 6 ne nécessitera pas de formalisme particulier.

Il n'y aura pas d'établissement d'avenant au contrat de travail du collaborateur.

Le Comité Social et Économique (CSE) sera préalablement consulté sur la mise en œuvre et l'organisation dans le cas d'un télétravail imposé et de longue durée ou si les circonstances ne le permettent pas dans les premiers jours qui suivent la mise en place.

### **6- 4. Gestion du risque d'isolement et de perte de lien social**

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 6, le responsable hiérarchique demeure l'interlocuteur privilégié du salarié pour toute question relative aux modalités de télétravail et, plus généralement, pour toute difficulté liée à l'application de l'Accord, y inclus les difficultés ressenties relatives à l'isolement.

Le manager s'assurera régulièrement que l'organisation mise en place n'entrave pas le lien social du collaborateur et que son isolement ne crée pas de situation de détresse psychologique.

Il est rappelé aux collaborateurs qu'une cellule d'écoute est à leur disposition auprès de la médecine du travail.

Un référent est également désigné, en sus, pour pallier toute éventuelle indisponibilité du manager, en la personne de Christine LEVY ou Gaelle BONTET.

## Article 7- Rôle des IRP (Instances Représentatives du Personnel) et modalités de suivi de l'accord

La signature du présent accord sera précédé d'une consultation du Comité Sociale et Economique (CSE), conformément aux dispositions légales.

L'entreprise réalisera un bilan annuel détaillé de la mise en application de l'accord télétravail.

Un rapport sera présenté annuellement au CSE sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif et qui comportera notamment des informations relatives :

- Au nombre de télétravailleurs répartis par catégories professionnelles et par sexes,
- Au nombre de jours télé travaillés par mois,
- Au nombre de demandes acceptées ou refusées,
- Aux problèmes spécifiques d'adaptation rencontrés par les télétravailleurs et/ou les responsables,
- Aux améliorations et changements souhaitables,

## Article 8 - Durée de l'accord et dispositions générales

La signature du présent accord a été précédée d'une consultation du Comité Social et Économique (CSE) conformément aux dispositions légales, lors de la réunion du 19 avril 2021.

Les membres ont émis un avis favorable à l'unanimité.

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il entre en vigueur au 1er juillet 2021.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect de l'article L.2261.10 et suivants du code du travail.

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions de l'article L.2231.2 et suivants du code du travail, auprès des administrations compétentes.

Fait à Paris La Défense le 27 avril 2021, en trois exemplaires originaux.



Pour le GSA+  
Gaelle BONTET



Pour le CSE  
Estelle OUDART