

2• Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Par circonstances exceptionnelles, cet accord entend les périodes de pandémie, d'accident industriel, d'événements climatiques entravant les déplacements ou encore les cas de catastrophe naturelle ou de fortes perturbations des transports.



Dans ce cas, le télétravail pourra représenter jusqu'à 100 % du temps de travail. Et pour prévenir les risques psycho-sociaux qui peuvent en découler, les liens avec les managers seront renforcés. Le maintien du lien social sera une priorité afin d'adapter si besoin l'organisation du travail et trouver des solutions techniques. Les situations individuelles spécifiques feront l'objet d'une attention particulière. Quant au matériel nécessaire à l'activité, il sera fourni dans les meilleurs délais.

Concernant la période de télétravail exceptionnelle que nous connaissons actuellement, la direction s'est engagée, en réponse aux sollicitations des organisations syndicales, à verser une indemnité forfaitaire de 100 € à tous les salariés qui ont fait du télétravail au cours de l'année 2020. Elle réfléchit à ce qui pourra être mis en place pour 2021.

A ne pas oublier

Quelle que soit la période, normale ou exceptionnelle, pour éviter le surinvestissement et les risques d'épuisement, les durées maximales du temps de travail doivent être respectées. En cas d'heures supplémentaires, il est essentiel de les déclarer même sans autorisation préalable de votre manager. **Tout travail doit être rémunéré.**



La CGT a décidé de signer l'accord Télétravail.

Il s'agit maintenant de veiller à sa bonne application, dès lors qu'il entrera en vigueur.

Cette forme nouvelle d'organisation du travail pour les individus autant que pour les collectifs doit répondre à vos attentes, dans le respect de vos droits et de votre santé. La CGT s'engage pour vous accompagner dans sa mise en place.

➔ [Voir l'accord télétravail](#)