



Le CEKOIDON ?

L'organisation

Les Aides financières



Le CEKOIDON...



- Qu'est-ce que le NEA ?
Le New Era Agility est une déclinaison mensuelle du dispositif du télétravail, pouvant aller jusqu'à 15 jours de télétravail par mois, et des semaines complètes de télétravail.
- Comment savoir si mon poste est éligible au dispositif NEA
Pour être éligible, il faut :
 - Travailler dans un horaire de journée
 - Etre sur une activité qui n'est pas liée à la production ou un moyen physique.
 - Etre TAM ou cadres

- Quand ma hiérarchie va-t-elle m'informer du démarrage possible du télétravail mensuel ?

La communication sur le télétravail a été lancée le 19/05/2021. Vous pouvez retrouver la communication sur le portail groupe. La communication des managers directement vers leurs collaborateurs est en cours de déploiement.

- Le NEA, ou télétravail mensuel est-il une obligation ?
NON, comme tout Télétravail, cela reste du volontariat. Si le Groupe encourage la mise en place du télétravail dans le cadre du projet New Era of Agility, celui-ci reste basé sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite l'accord du manager.

L'organisation...



- Existe-t-il un nombre de jours mini ou maxi dans le cadre du télétravail mensuel ?

Le télétravail mensuel tel que défini dans l'accord MBE s'organise sur la base de 5 à 15 jours de télétravail par mois.

- Est-ce le salarié qui choisit librement les jours ou il souhaite pouvoir télétravailler ?

Les jours télétravaillés sont choisis en concertation entre le manager et le collaborateur à l'occasion d'un entretien. Le nombre de jours télétravaillés est précisé dans l'avenant au contrat de travail. Si dans les faits le salarié « suit » le calendrier/organisation définit par son service, les salariés pourront modifier ponctuellement avec l'accord de leur hiérarchie leur jour de présence sur site en respectant un délai de prévenance de 24h

- Comment les jours sont-ils planifiés ? Via quel outil ?

Le manager organisera avec son équipe un planning de présence sur site visant à faciliter les interactions des membres de l'équipe. Un outil « flex office » a été développé pour permettre de planifier la venue sur site. Si le télétravail est hebdomadaire, les jours sont définis via l'avenant.

- Pour une raison exceptionnelle, je dois me rendre sur mon site alors que je suis censé être en télétravail, dois-je prévenir ma hiérarchie ? Est-on en droit de me refuser l'accès au site ? Combien de jours avant dois-je prévenir ? Quel outil puis-je utiliser pour déclarer ma venue sur site (email, formulaire en ligne...)?

En concertation avec son manager, le collaborateur pourra en respectant un délai de prévenance de 24 heures, ponctuellement venir sur site un jour non prévu initialement. L'information se fera par mail, et l'espace de travail devra être réservé via l'outil « flex office »

- Je suis en télétravail imposé actuellement 5 jours sur 5. Pourrais-je continuer si je le souhaite à être 100% de mon temps en télétravail au sortir de cette obligation ? **Non.** Afin de préserver le lien avec l'entreprise, il est convenu que le télétravail mensuel peut aller jusqu'à 15 jours mensuel (soit 3 semaines). La possibilité de télétravailler 5 jours par semaine existe...Mais toujours avec un maximum de 15 jours par mois...



- Quelle est la différence entre le télétravail hebdomadaire et mensuel
Il existe 2 dispositifs de télétravail : le télétravail hebdomadaire et le télétravail mensuel.

Le télétravail hebdomadaire fixe le nombre et les jours télétravaillés par semaine.

Le télétravail mensuel ne définit pas des journées fixes de télétravail mais un nombre de jours mensuel. Il est plus flexible et permet jusqu'à 15 jours de télétravail/mois avec la possibilité de réaliser en cas de besoin des semaines complètes en télétravail.

- Mon poste est éligible au télétravail mais mon chef ne souhaite pas que j'en réalise. Peut-il me refuser ce droit ?

Oui, le télétravail repose sur un double volontariat. Afin de permettre au salarié et à son manager d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail, les parties ont défini six critères d'éligibilité. Les salariés souhaitant adopter cette nouvelle forme d'organisation du travail devront répondre à l'ensemble de ces 6 critères d'éligibilité.

- Critère 1 - Une autonomie suffisante
- Critère 2 - Une maîtrise des compétences à exercer
- Critère 3 - Une confiance réciproque
- Critère 4 - Une organisation du travail compatible
- Critère 5 - Un poste compatible
- Critère 6 - Un espace de télétravail équipé

Le manager pourra si un des critères n'est pas totalement remplis, proposer aux collaborateurs de mettre en place progressivement le télétravail sur la période d'adaptation d'un mois prévue à l'avenant. Un bilan sera fait au terme de la période.

- On me demande de changer de poste pour un poste qui n'est plus éligible au télétravail. Suis-je en droit de le refuser ? Existe-t-il un délai de prévenance minimum ?

Le fait qu'un poste ne soit pas éligible au télétravail n'est pas un motif pour refuser. Mais il existe un délai de prévenance d'au moins 1 mois dans ce cas précis pour mettre un terme à l'avenant. Au cours de la période d'adaptation, ce délai est de 15 jours.

Suis-je en droit de réaliser mon télétravail ailleurs qu'à mon domicile ?

Le télétravail hebdomadaire peut s'exercer depuis une résidence secondaire renseignée dans l'avenant au contrat de travail. Et dans le cadre du télétravail mensuel, le télétravail pourra se faire depuis un tiers lieu.

- Je suis en télétravail imposé actuellement 5 jours sur 5. Pourrais continuer si je le souhaite à être 100% de mon temps en télétravail au sortir de cette obligation ?

Non. Afin de préserver le lien avec l'entreprise, il est convenu que le télétravail mensuel peut aller jusqu'à 15 jours mensuel (soit 3 semaines)

- Je dispose d'un mandat de représentant du personnel, puis-je continuer à prendre de la délégation si je suis en télétravail ?

Bien sûr ! Et la e-délégation dans live 'RH s'y prête tout à fait !



- Je démarre dans un nouveau poste éligible au télétravail, puis-je entrer dans un dispositif immédiatement ou existe-t-il un temps minimum depuis la prise de poste ?

Il n'existe pas de délai minimum après la prise de poste. Cependant, une période d'adaptation d'un mois est prévu à l'avenant du contrat de travail. Au besoin, il pourra être proposé un parcours d'intégration de 100 jours calendaires permettant d'atteindre un niveau d'autonomie suffisant pour pouvoir télétravailler régulièrement

- Je suis nouveau sur un poste, mon tuteur doit-il être en présentiel sur site avec moi ou le tutorat peut-il s'exercer à distance ?

Les stagiaires et alternants (professionnalisation, apprentissage, CIFRE ...) sont éligibles au télétravail, en cohérence avec leur mission au sein de leur entité d'accueil. Les tuteurs ou responsable de stage s'assurent que le jeune est en capacité de réaliser son stage ou son alternance à distance.

Comme pour les nouveaux embauchés une période de 100 jours calendaires d'adaptation sera possible afin de s'appropriier l'organisation de l'entreprise et du service.

- Comment s'organiseront les visites médicales ?

Le salarié fera l'objet des visites de suivi au service médical de son site, comme aujourd'hui.

- Dois-je formuler mes demandes de TAD par workflow si je suis déjà en télétravail ?

Les demandes de TAD devront toujours faire l'objet d'une demande via MY HR SERVICE. Les salariés télétravailleurs disposeront d'un volume de 10 jours/an.

- Quels sont les horaires retenus pour le télétravail ? Les temps de connexion seront-ils limités pour éviter les excès et imposer aux collaborateurs un temps mini de repos (par ex : un compteur d'heures de connexion) ? Sur quelle période se fera la mesure des heures de connexion mini/maxi (jour, semaine, mois) ?

Les plages horaires pendant lesquelles le collaborateur est joignable ont été définies et inscrites dans l'avenant télétravail. Le salarié doit les respecter et se déconnecter en conséquence... Ne pas hésiter à solliciter vos représentants CFTC en cas de « dérive » de certains managers qui ne veulent pas comprendre le principe...



- Des outils en ligne d'information/formation au télétravail sont-ils prévus (type e-learning) ?
Oui, plusieurs outils d'accompagnement seront accessibles :
 - Des formations sur la plateforme e-learning.
 - Des outils collaboratifs et de réunions à distance ; avec un accompagnement via un réseau de CollabCoachs .
 - Une plateforme numérique dédiée à New Era of Agility qui regroupe les bonnes pratiques, les outils associés à la mise en place des nouveaux modes de travail et des contenus relatifs au bien-être.
- Les managers auront-ils tous une information sur le télétravail, ses droits et obligations ?
Oui , un parcours de formation destiné aux télétravailleurs et un parcours spécifique dédié aux managers sont accessibles via Learn'in .

Les aides financières...



- Quelles sont les aides auxquelles j'ai droit en réalisant du télétravail ?
Vous aurez droit à 10€ par mois et au remboursement de 50% pour l'achat de matériel (300€ max pour 150€ de remboursement sur facture)
- Je suis en télétravail imposé actuellement, vais-je disposer des mêmes aides ? avec effet rétroactif ?
Je disposerais de l'aide de 150€ avec effet rétroactif pour l'achat de matériel si je signe un avenant, mais pas de la rétroactivité pour les 10€ mensuel...
- Je suis en télétravail hebdomadaire, je souhaite passer en mensuel, vais-je pouvoir bénéficier de nouveau à l'aide lié à l'installation avec la signature d'un nouvel avenant ?
Oui, à condition que j'opte pour le télétravail mensuel 15 jours.
- Si je m'engage dans le télétravail, hebdomadaire ou mensuel, suis-je en droit de continuer à me faire rembourser 50% de mes titres de transports comme la carte Navigo par exemple ?
Oui, l'employeur est tenu de continuer à rembourser la prise en charge à 50% des frais de transports en commun, télétravail ou pas.
- Existe-t-il une clause de révision de l'avenant MBE ?
Les signataires de l'avenant ont convenu avec la Direction du groupe de se revoir au mois d'octobre pour faire et le point sur le NEA et ajuster au besoin, ses dispositions.



Une question ? Une précision ? N'hésitez pas à nous contacter ! Dans chaque site STELLANTIS un représentant CFTC est là pour répondre à vos demandes.