



Le télétravail peut apporter une amélioration de la qualité de vie des travailleurs notamment le gain en temps et frais de transport, la souplesse de gestion de leur journée de travail et les meilleures conditions de travail depuis son domicile. Il peut aussi faciliter l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou permettre d'adapter le travail des femmes enceintes, des salariés aidant familiaux, les restrictions aux postes de travail, inaptitude, etc.

LA CGT CLEAR CHANNEL REVENDIQUE POUR UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL :

- **L'accès aux droits accordés aux télétravailleurs non discriminant (c'est le poste qui doit être éligible au télétravail et non le salarié) sur la base du volontariat, avec réversibilité et formation ;**
- **La présomption d'accident de travail en cas d'accident, conformément à ce que prévoit la loi ;**
- **L'encadrement des avenants au contrat de travail ;**
- **Le maintien du poste de travail pour le télétravailleur dans l'entreprise ;**
- **La nécessité d'exclure l'arbitraire managérial concernant l'attribution ou pas de la qualité de télétravailleur, et donc avoir des règles communes et des définitions négociées avec les syndicats ;**
- **La souplesse pour les salariés avec la possibilité du télétravail occasionnel ouvrant les mêmes droits que le télétravail régulier ;**
- **Favoriser l'insertion avec le droit au télétravail pour les personnes en situation de handicap et les aidants familiaux ainsi que leur embauche directe en télétravailleur sans attendre l'ancienneté requise ;**
- **Droit au télétravail à partir du 6^{ème} mois de grossesse pour les femmes enceintes ;**
- **Prise en charge par l'employeur des frais à hauteur de 10€/mois pour un jour hebdomadaire de télétravail et 20€/mois pour deux jours hebdomadaires ;**
- **Prise en charge par CCF des équipements de travail et de l'aménagement du poste de travail ;**
- **Plage de disponibilité inférieure au temps de travail effectif et définie avec l'accord du salarié ;**
- **Formation des managers de proximité ;**
- **Information régulière du CSE sur la mise en application et le déploiement du télétravail ;**
- **Pas de télétravail le soir, la nuit ou le week-end sans contrepartie ;**
- **Droit pour le télétravailleur de demander une visite des Représentants du personnel et/ou de l'inspection du travail ;**
- **Encadrement des conditions d'utilisation des outils professionnels de communication (smartphone, ordinateur connecté, etc.) mis à disposition par l'employeur, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail ;**
- **Les sollicitations du salarié doivent se faire exclusivement via les téléphones et messageries professionnelles ;**
- **Respect de la confidentialité des données personnelles ;**
- **Accès aux informations syndicales et pas d'utilisation du télétravail pour s'opposer à un mouvement social.**

Syndicalement votre, vos élus et représentants CGT Clear Channel!