



Aubervilliers, le 15 décembre 2021

L'accord de télétravail à Veolia Eau est enfin signé !

Ouverte depuis maintenant près de deux ans, la négociation pour un accord de télétravail dans l'UES Veolia Eau vient de trouver une finalité. Il faut bien avouer que les oppositions et les a priori de la direction ont été complètement balayés une fois que les salariés ont pu démontrer leur implication professionnelle en télétravail à l'occasion de la pandémie mondiale.

Voici un résumé des dispositions principales de cet accord :

- **Le télétravail est sur la base de 2 jours maximum par semaine pour un salarié travaillant 5 jours par semaine.** 1 jour pour les salariés à temps partiel travaillant 4 ou 3 jours par semaine.
- **Le télétravail est basé sur le volontariat. Il ne peut être imposé.** Une demande écrite devra être formulée par le salarié via un formulaire dédié. La direction est libre de refuser le télétravail. Néanmoins, la formulation écrite permettra un suivi de la mise en place de l'accord et d'éviter des refus systématiques basés sur des a priori.
- Un **entretien de diagnostic préalable** aura lieu afin d'estimer les capacités du salariés à aborder ce mode d'organisation et la possibilité de l'intégrer efficacement au fonctionnement de l'équipe.
- Un salarié **peut télétravailler dans un autre lieu que son lieu d'habitation** principale à la condition d'en avertir la direction.
- Les salariés en télétravail **bénéficieront des tickets restaurants** (même ceux qui bénéficient d'un restaurant inter entreprise).
- Les **managers** bénéficieront d'une **formation en e-learning** afin de les préparer efficacement à la gestion d'une équipe incluant le télétravail.

D'autres part, le télétravail a pour vocation de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée (mieux accorder la vie personnelle). Les modalités de télétravail seront le plus individualisées possibles.

- **Le télétravail pour « force majeure »** : en cas d'intempéries rendant la route dangereuse ou impraticable, de contraintes climatiques exceptionnelles, de grèves prolongées des écoles ou transports en commun, etc...
- Le télétravail pour les salariés en **situation de handicap** et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cela permettra notamment d'éviter la pose de congés ou de RTT pour un soin récurrent.
- Le recours au télétravail en cas de **grossesse** pour éviter la fatigue des transports à la future maman.
- Recours au télétravail pour suivre des **soins à domicile**
- Le recours au télétravail pour les **aidants familiaux**

Il est clair que cet accord est une réelle avancée sociale et l'accord négocié se veut ambitieux.

À force de ténacité des Organisations Syndicales, Veolia se décide enfin à avancer sur le sujet et nous nous en félicitons.

Néanmoins, il faut quand même garder à l'esprit **que l'ensemble de nos revendications n'ont pas été prises en compte**. Pour n'en citer que quelques-unes :

- Permettre aux salariés de bénéficier de 3 jours de télétravail maximum.
- Une indemnisation des salariés notamment pour tenir compte des frais d'électricité et de chauffage.
- La possibilité de prendre en charge l'achat d'un fauteuil de bureau ergonomique et de mobilier permettant l'installation d'un poste de travail convenable.

La direction de Veolia aurait pu aller plus loin et mettre pour une fois la main au porte-monnaie pour indemniser les salariés des coûts qu'il prendra en charge en lieu et place de l'entreprise.

**FORCE OUVRIÈRE, UN SYNDICAT MODERNE
ET
À L'ÉCOUTE PERMANENTE DES SALARIÉS.**