

## **FAQ RH – Salariés**

### **Télétravail régulier et télétravail exceptionnel**

### **depuis le 14 mars 2022**

#### **Le télétravail exceptionnel est-il toujours en vigueur ?**

Depuis le 2 février 2022, en application des annonces gouvernementales, le télétravail exceptionnel n'est plus obligatoire. Ainsi, depuis le 14 mars 2022 au CEA, le régime de télétravail exceptionnel applicable à tout le personnel n'est plus applicable.

Le télétravail régulier avec un capital de 42 jours maximum par an, redevient la règle selon les modalités assouplies introduites par l'avenant du 20 septembre 2021 à l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Cependant, certaines situations particulières rappelées ci-après restent toujours couvertes par le télétravail exceptionnel.

#### **Qui est concerné par le télétravail régulier ?**

Le télétravail régulier est ouvert, selon l'appréciation du manager au regard de la compatibilité du poste de travail avec le télétravail :

- aux salariés en CDI, CDD, post-doctorants, doctorants,
- aux salariés en contrats en alternance,
- aux stagiaires,

quelles que soient la quotité de travail et l'ancienneté sur le poste de travail.

#### **Quels sont les postes de travail éligibles au télétravail régulier ?**

Les postes de travail éligibles correspondent aux postes pour lesquels toutes ou parties des activités sont réalisables à distance.

Le télétravail régulier n'est pas obligatoire. Il est mis en œuvre sur la base du volontariat du collaborateur et en accord avec son manager. La possibilité de télétravailler est déterminée à partir d'un échange entre le collaborateur, volontaire, et son manager.

Le manager identifie, en concertation avec le collaborateur concerné :

- les activités du poste qui peuvent être télétravaillées,
- les difficultés (techniques, informatiques, de confidentialité) inhérentes aux activités non télétravaillables et les moyens pour lever ces difficultés.

À titre d'illustration, les activités attachées à des lieux ou des personnes, qui impliquent de se rendre sur des lieux spécifiques par exemple pour inspecter, nettoyer, installer, réparer ou utiliser des installations ou encore s'occuper de personnes ou d'animaux, ne sont pas télétravaillables.

Pour certaines activités partiellement télétravaillables, une réflexion doit être menée entre le manager et le salarié, pour la part d'activité, qui pourrait, dans certains cas être télétravaillable, à hauteur de quelques jours par mois.

#### **Quel est le rythme de télétravail régulier ?**

Le rythme de télétravail est à convenir avec la manager dans le cadre défini par l'accord QVT du 14 mai 2019 (compteur de 42 jours par année civile) et assoupli par son avenant du 20 septembre 2021 (jusqu'à 3 jours par semaine maximum).

### Le télétravail régulier est-il sécable ?

Oui, le télétravail régulier peut être réalisé par demies-journées.

### Peut-on télétravailler dans des lieux différents ?

Le télétravail s'organise en principe au domicile du salarié. Par exception, sauf isolement, après concertation avec le manager, il peut également se dérouler dans un lieu privé, non ouvert au public et garantissant la confidentialité.

### Le télétravail exceptionnel est-il toujours possible ou recommandé dans certaines situations ?

Le télétravail exceptionnel reste privilégié, pour les collaborateurs dont l'activité est télétravaillable, dans les situations particulières suivantes :

- pour raisons médicales et notamment pour les personnes vulnérables sur justificatif du médecin du travail,
- pour des salariés déclarés positifs à la Covid 19 ou parents d'enfant déclaré positif à la Covid 19 contraints à un isolement qui sont en capacité de poursuivre leur activité professionnelle à distance,
- pour des personnes cas contacts dans l'attente d'un résultat de test (cf. ci-après).

### Qui sont les personnes vulnérables visées supra ?

Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 définit les pathologies pouvant conduire à un risque de développer une forme grave d'infection au virus covid-19. Ces pathologies sont mentionnées dans la fiche "gestion de la crise covid-19" n°18 disponible sur le site de la DSSN.

### Quel est le recours au télétravail recommandé pour les personnes cas contact à l'isolement ?

Les travailleurs cas contact doivent privilégier, dans toute la mesure du possible, dans l'attente d'un résultat de test négatif, le télétravail exceptionnel. Lorsqu'ils ne peuvent télétravailler, ils peuvent bénéficier d'un arrêt de travail, de jours de congés ou de JRTT.

En cas de difficulté, le salarié est invité à se rapprocher de son SRHS/DPRS.

### Quel est le recours au télétravail recommandé pour les personnes déclarées Covid + ?

Les personnes positives sont invitées à se rapprocher de leur chef d'installation, et de leur médecin du travail pour les en informer.

Elles peuvent bénéficier d'un arrêt de travail ou, si leur état de santé reste compatible avec une activité professionnelle, être placées en télétravail exceptionnel à 100% si le poste est éligible au télétravail le temps de l'isolement recommandé par les autorités sanitaires.

### Quel est le recours au télétravail recommandé pour les salariés contraints de garder leur enfant déclaré Covid + ?

En accord avec le manager, le télétravail exceptionnel est à privilégier s'il reste compatible avec la garde de l'enfant. À défaut, les salariés bénéficient des jours de congés enfant malade à hauteur de 6 jours par an et par enfant ou de JRTT, congés.

### Les jours de télétravail doivent-ils être saisis dans l'Espace Sigma ?

Oui, l'espace Sigma comprend un item « télétravail régulier » et un item « télétravail exceptionnel ».

Tous les jours de télétravail doivent être saisis dans l'espace Sigma.

Il appartient au collaborateur de déclarer ses jours de télétravail réguliers ou exceptionnels en fonction de sa situation dans son espace Sigma, et au manager de valider les demandes afin que les jours soient intégrés dans le calendrier de chacun.

[Pour le personnel en télétravail ne disposant pas accès à l'espace Sigma, comment le déclarer ?](#)

Si le personnel en télétravail n'a pas accès à son Espace Sigma, il devra obtenir par mail la validation écrite de son manager. Ce dernier tiendra informer le SRHS/DPRS, qui assurera la saisie.

[Quelle est la situation du personnel qui n'a fait aucune déclaration de télétravail dans l'Espace Sigma et qui n'est pas présent sur site ?](#)

Les jours de télétravail exceptionnel ou régulier doivent impérativement être déclarés dans l'Espace Sigma. À défaut, l'absence peut être considérée comme injustifiée si le salarié n'est pas dans une autre situation administrative déclarée (arrêt de travail, mission, congés, RTT...).

[Quels sont les horaires d'une journée de télétravail ?](#)

Les horaires de travail restent, en télétravail régulier ou exceptionnel, ceux en vigueur dans l'établissement du collaborateur.

[Le télétravail suppose-t-il de disposer d'un équipement complet ?](#)

L'activité télétravaillable doit être compatible avec les moyens dont le personnel dispose à titre professionnel. L'accès à un PC portable CEA ainsi qu'aux réseaux sécurisés sont nécessaires pour pouvoir télétravailler.

Si le personnel ne dispose d'aucun équipement informatique professionnel à domicile, il doit alors travailler en présentiel si l'unité ne peut pas mettre d'équipement à sa disposition ou dans l'attente de disposer du matériel nécessaire.

[Est-il prévu une indemnité spécifique pour le télétravail exceptionnel ou régulier ?](#)

Aucune indemnité spécifique n'est prévue.

[Comment gérer l'intégration des nouveaux recrutés \(CDI/CDD, alternants, doctorants, stagiaires...\) dans le contexte de télétravail ?](#)

Les prises de fonction des nouveaux recrutés se déroulent en présentiel.

Bien que l'accès au télétravail soit ouvert à tous, une période d'accueil et d'adaptation en présentiel d'un nouveau collaborateur doit être privilégiée. Le manager s'assure notamment que le télétravail n'est pas un obstacle à l'intégration au sein d'une équipe ou à l'apprentissage d'un jeune en formation.

#### Les formations doivent-elles être suivies en distanciel ou présentiel ?

Les conditions d'organisation des formations peuvent se dérouler en distanciel comme en présentiel, dans le respect des gestes barrières. Il convient de se rapprocher de l'organisateur pour en connaître les modalités.

#### Les entretiens annuels peuvent-ils être effectués en distanciel ?

Oui

#### Les réunions en présentiel sont-elles autorisées ?

Les réunions peuvent se dérouler en présentiel dans le respect des règles de sécurité mises en place dans les centres.

#### Les missions en France ou à l'étranger sont-elles autorisées ?

Les missions doivent être limitées. Elles sont néanmoins autorisées.

Les missions nécessitant une sortie du territoire national sont soumises à l'autorisation du directeur, du chef d'institut ou de département.

#### Dans cette période de confinement, est-il possible de bénéficier d'un soutien psychologique ?

Au CEA, il existe plusieurs dispositifs de soutien psychologique : le dispositif JLO (activé par les médecins du travail des SST CEA) et le dispositif proposé par la mutuelle du CEA Malakoff-Humanis (qui peut être saisi par les salariés directement). Ces dispositifs et leurs modalités d'accès sont décrits [dans la fiche « gestion de la crise covid-19 » n° 6 disponible sur le site de la DSSN](#).