



Les Événements à Chaleur Ajoutée

charte Entreprises et Territoire
Pays de Saverne Plaine et Plateau

Mettre en place le télétravail

RDV RH 15 novembre 2017

la newsletter du Pays
Entrepreneuriat
Faire
Jeunes
SDE 2017
13 au 17 novembre 2017
Mettre en place le télétravail dans son organisation - Rendez-vous RH
l'Europe en Alsace
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et inclusion" 2014-2020 en savoir plus

l'Europe en Alsace
MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE SAVERNE
PAYS DE SAVERNE PLAINE ET PLATEAU
chaleur Ajoutée
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et inclusion" 2014-2020

Sommaire :

Définition du télétravail

I-1 Réforme du télétravail –ordonnance Macron

I-2 une notion qui a évolué avec les NTIC

I-3 des notions proches :

I-4 les lieux d'exercice du télétravail

II situation et enjeux du télétravail

II-1 situation (état du télétravail)

II-2 les enjeux-

- II-2-1 Avantages associés au télétravail
- II-2-2- inconvénients, risques, craintes:

III- mettre en place le télétravail

III-1 sept.2017 : nouveau cadre juridique

III-2 comment faire dans votre entreprise ?



I- Définition du télétravail

- **I-1 : Réforme du télétravail –ordonnance Macron**
- ART-L1222-9 modifié par ord.22/09/2017 : « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu également être exécuté dans les locaux de **l'employeur** est effectué par un **salarié hors de ces locaux** de **façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication,** »
 - **Les salariés- contrat de travail**
 - **Un travail qui peut être aussi réalisé sur le lieu de travail (nomades, commerciaux ?)**
 - **Volontaire**
 - **TIC (différent de travail à domicile)**
- **Définition élargie du télétravail : disparition du caractère « régulier »**
- **+ mise en place assouplie**
- **Souhait du gouvernement de développer le télétravail**

I- Définition et enjeux autour du télétravail

• I-2 une notion qui a évolué avec les NTIC

- Fin 50'S : apparition du concept de travail à distance – travaux de Norbert Wiener /cybernetique,
- Fin 70's : rapport officiel –Alain Minc & Simon Nora « *l'informatisation de la Société* » : le télétravail est une possibilité offerte par la télématique
- Fin 80's : premières expériences françaises de travail à distance,
- 1993 : rapport interministériel (Rapport breton) : « le télétravail est une modalité d'organisation et ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel par une personne physique dans les conditions cumulatives suivantes : d'une part, le travail 'effectue à distance , c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat du travail est attendu, **en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur** »

I- Définition et enjeux autour du télétravail

- I-2 une notion qui a évolué avec les NTIC/

 - Une définition juridique depuis 12 ans

 - ANI télétravail – 19 juillet 2005 –étendu en 2006
 - Loi du 22 mars 2012 (Loi Warsmann) : art L1222-9 code du travail « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu également être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux **de façon régulière** et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un **contrat de travail ou d'un avenant** à celui-ci... »



 - cumul de toutes les règles du codes du travail + règles spécifiques au télétravail
 - Volontariat, réversibilité, **avenant au contrat de travail**, **caractère régulier du télétravail** (sauf circonstances exceptionnelles).

I- Définition et enjeux autour du télétravail

- **I- 3 des notions proches :**

- **Le travail à distance :** télétravail mais également la possibilité pour les salariés de réaliser leur travail en tout lieu,
- **Le travail itinérant :**
 - certains métiers dont les déplacements sont inhérents à la fonction
 - Le collaborateur n'a pas de bureau dédié
 - Un collaborateur proche de ses clients : commercial
- **Le travail nomade ou mobile :**
 - un travail sans contrainte de lieu et de temps
 - Depuis n'importe quel lieu

I- Définition et enjeux autour du télétravail

• I-4 les lieux d'exercice du télétravail

- Au domicile
- En centre de proximité :
 - Proche du domicile
 - Partagé avec autres télétravailleurs
 - Même entreprise
 - Entreprises différentes
- Bureau satellites ou télécentres internes :
 - Un seul employeur
 - Un manager qui gère à distance son équipe multi-sites :

Coworking :
espace partagé
Échanges & partage
Travailleurs indépendants

II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation (état du télétravail)

- ➔ *Prélude à l'ordonnance Macron : « Alors qu'il ne concerne que 17% des salariés aujourd'hui, le télétravail est une aspiration de 61% des Français »*
- *le lieu de travail à 90% est le bureau étude caisse des dépôts 2014)*
- *Le domicile = lieu de travail pour 80% des télétravailleurs (Caisse des dépôts 2013)*
- *37% de travailleurs mobiles dans le monde (étude IDC 2012)*
- *Taux de satisfaction du télétravail = 97%*



II situation et enjeux du télétravail

- **II-1 situation**

- **Enquêtes, accords, sondages et cie :**

- **Ipsos- révolution@work 2016 : Quels facteurs d'efficacité au travail ?**

- *La flexibilité des horaires (85%)*
- *Travailler + souvent chez soi (72%)*
- *Des espaces de convivialité pour + d'échanges (62%)*
- *La confiance de son manager (54%),*

L'intérêt des salariés pour le télétravail révélateur de nouvelles attentes ?

II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation

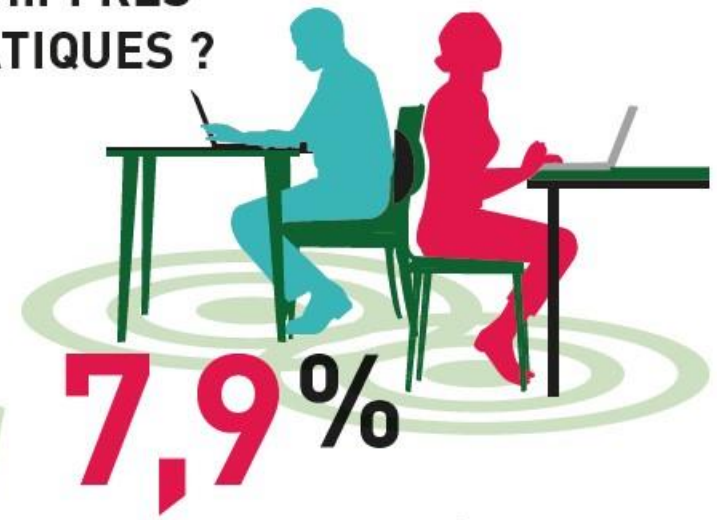
Enquêtes, accords, sondages

Télétravailler ... à domicile !

UN HIATUS ENTRE CHIFFRES
ET RÉALITÉ DES PRATIQUES ?

79,2%

travaillent
à domicile



7,9%

dans des bureaux partagés,
télécentres, espaces de coworking

2/3



des salariés télétravailleurs ne le feraient
pas dans un cadre réglementaire.

Source : Tour de France du télétravail
2013, enquête publiée et réalisée par
Neonomad, Openscope et The village.



II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation

Enquêtes, accords, sondages et cie :

Données éparses / et différentes sur le télétravail

Tour de France
télétravail 2016-
sondage
16,7 % des salariés
travaillent à distance
72,9% domicile
7,9% espaces partagés
2,5% centres d'affaires

Rapport Mettling 2015
% salariés
télétravailleurs
2012 : 16,7%
2006 : 8%
1995 : 4,6%

OBERGO2015-2016 /
2% télétravailleurs
déclarés



II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation

Enquêtes, accords, sondages et cie :
les perceptions des salariés

OBERGO 2016 :
95% : le télétravail est
source d'amélioration de
leur qualité de vie
personnelle
61% ressentent une
augmentation de leur
temps de travail

Randstatt Awards-déc 2015
64% des salariés favorables
17% : 2,5 jours/semaine
35% : occasionnellement
12% tous les jours ouvrables
36% souhaitent travailler au
bureau tous les jours ouvrables

Cfdt
ENQUÊTE
TRAVAIL:
5% des
salariés
favorables



II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation

Enquêtes, accords, sondages et cie : **Progression & NTIC**

Orange : de 1 à 7% de télétravailleurs
en 5 ans !
2010 : 700
2014 : 4200
2015 : 6000

Credoc enquête 2013
55% des actifs ont un micro
ordinateur sur leur lieu de travail
90% pour les cadres
 $\frac{3}{4}$ des emplois intermédiaires
47% des actifs ont un usage
pro/perso des outils numériques
sur leur lieu de travail

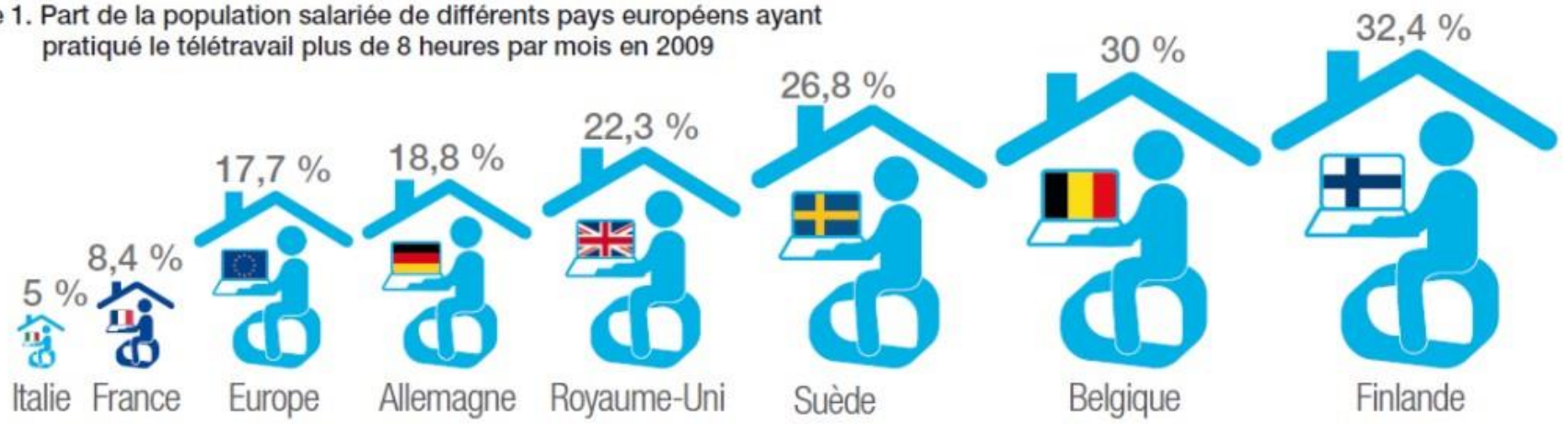
II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation

Enquêtes, accords, sondages et cie :

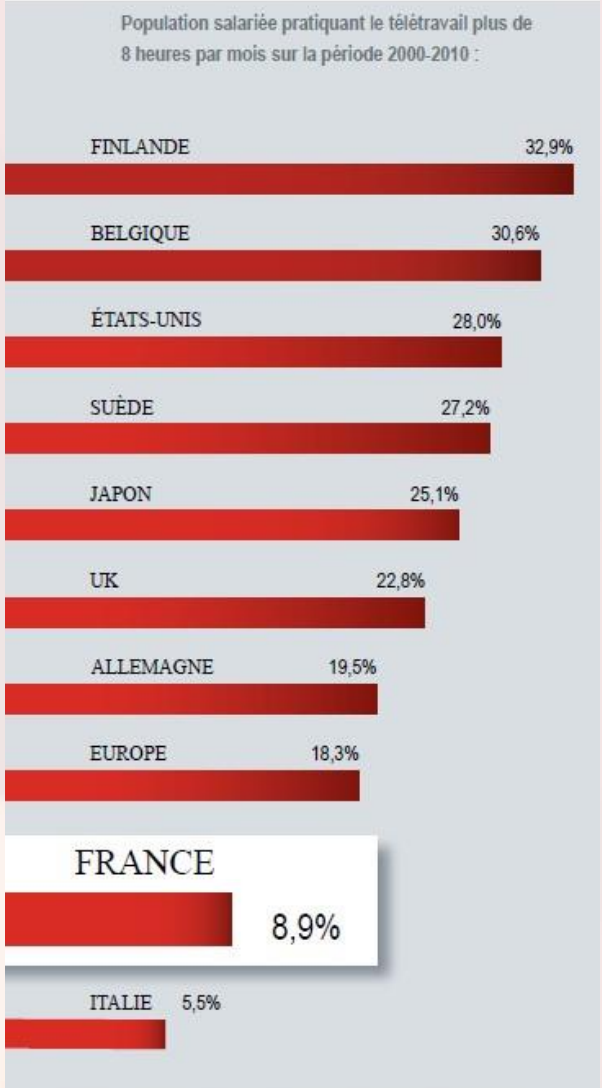
Données marquantes : La France en Retard ?

Figure 1. Part de la population salariée de différents pays européens ayant pratiqué le télétravail plus de 8 heures par mois en 2009



Source : Gartner, analyse Roland Berger cité dans Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'analyse stratégique, 2009.

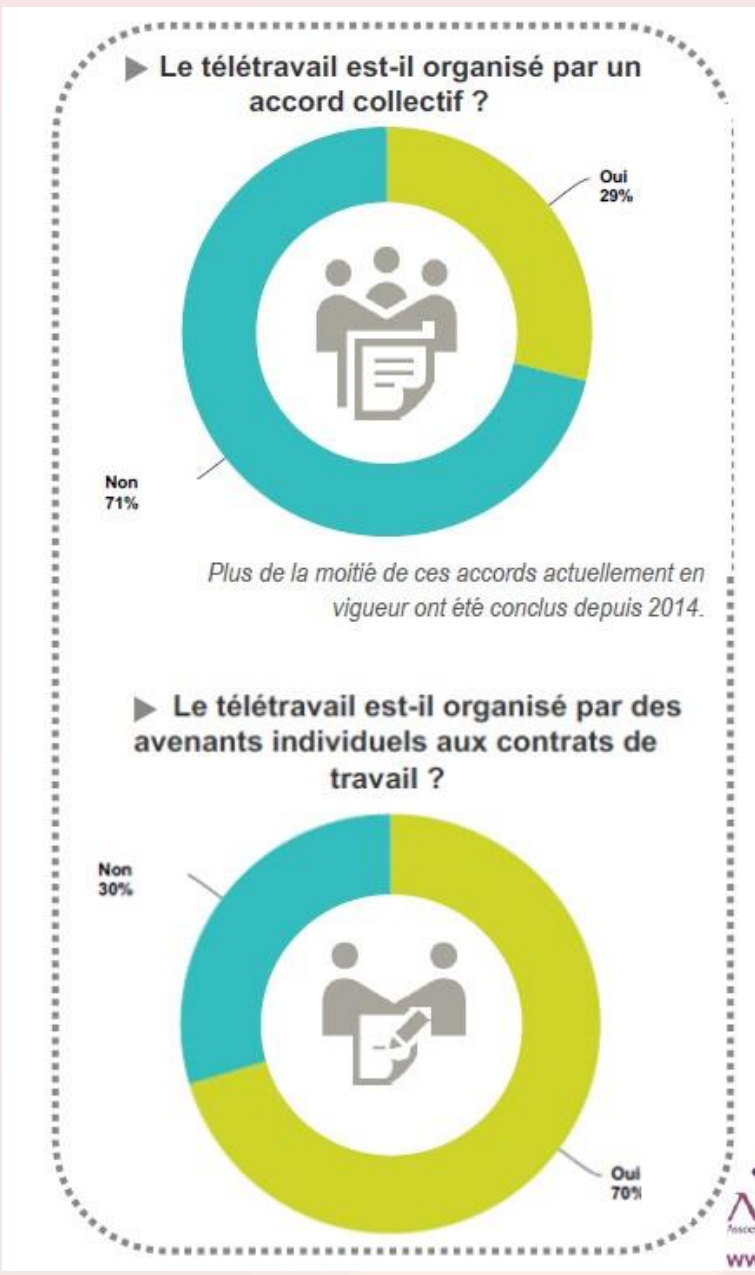
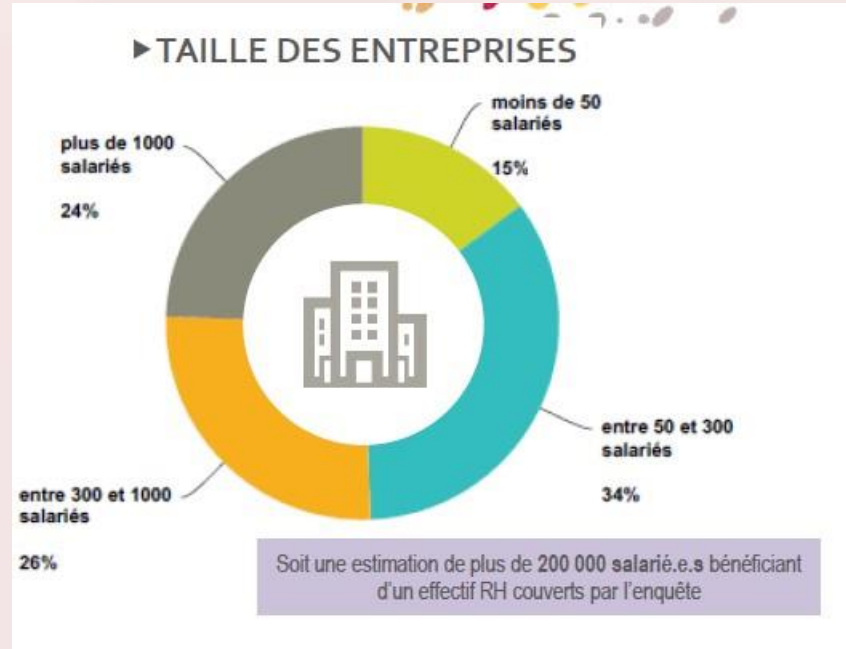
Alors que les comportements nomades informels sont déjà très développés, peu d'entreprises françaises ont mis en place un cadre véritablement structuré.



Source : "Le développement du télétravail dans la société numérique de demain", Novembre 2009. Centre d'Analyse Stratégique.

II situation et enjeux du télétravail

- **II-1 situation (état du télétravail)**
- *Enquête ANDRH -12/05/2017/ concertation télétravail*



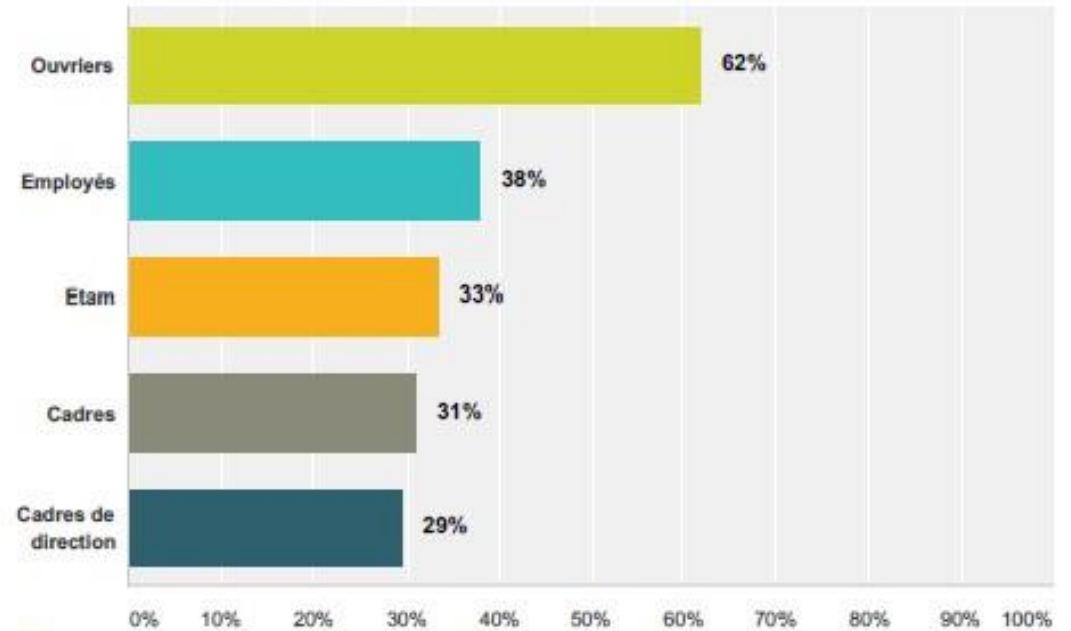
II situation et enjeux du télétravail

- **II-1 situation**
- *Enquête ANDRH -12/05/2017/ concertation sur le télétravail :*

► Le télétravail concerne-t-il l'ensemble des salarié.e.s :



► Les catégories non éligibles





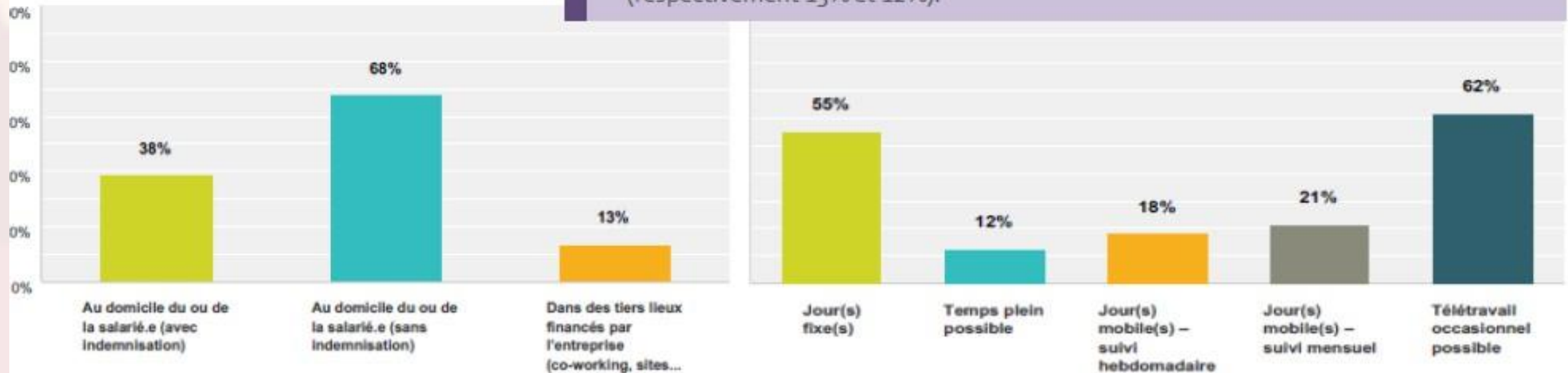
II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation

• *Enquête ANDRH -12/05/2017/ concertation sur le télétravail :*

- Les modalités d'exercice du télétravail ne font pas l'objet de pratiques uniformes d'une organisation à une autre : le télétravail s'exerce principalement au domicile du ou de la salarié.e sans indemnisation (68%) plutôt sur des jours fixes (55%).
- Le télétravail dans des tiers lieux ou à temps plein sont des pratiques minoritaires (respectivement 13% et 12%).

• Le télétravail peut être exercé :



II situation et enjeux du télétravail

- **II-1 situation**
- *Enquête ANDRH -12/05/2017/*
- *concertation sur le télétravail :*
Les motivations des salariés :



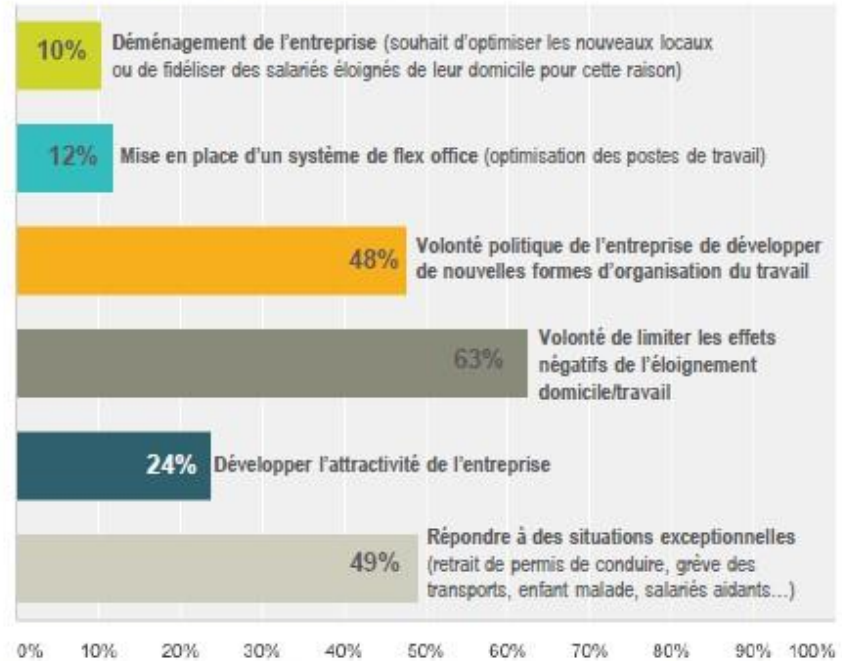


II situation et enjeux du télétravail

- II-1 situation
- Enquête ANDRH -12/05/2017

Les motivations des employeurs

► POUR L'ENTREPRISE

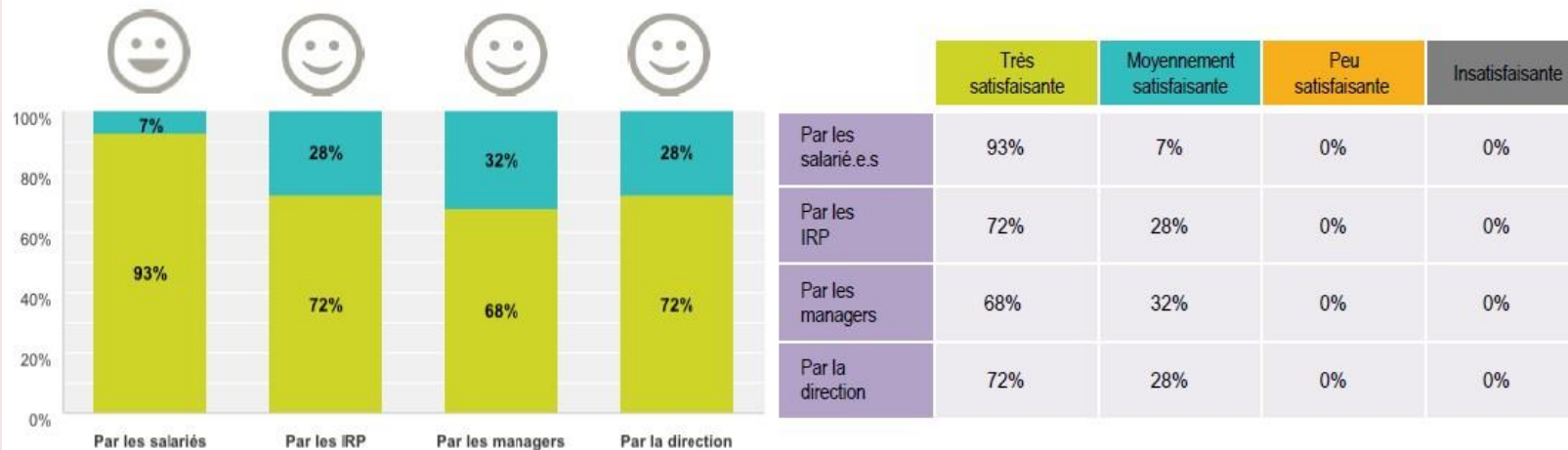


- Un recours au télétravail majoritairement pour **limiter les effets négatifs de l'éloignement domicile / travail** (63%), par volonté de **développer de nouvelles formes d'organisation de travail** (48%) ou de répondre à des **situations exceptionnelles** (49%).
- Plus spécifiquement sont invoquées : **la situation géographique des locaux** (IDF et/ou régions, France et/ou à l'étranger), la volonté de **limiter les déplacements** pour certaines populations (ex. commerciaux).

II situation et enjeux du télétravail

• II-1 situation *Enquête ANDRH -12/05/2017*

Une perception globalement satisfaisante pour les parties prenantes



Malgré des effets encore incertains à mesurer pour les organisations, une **perception majoritairement très satisfaisante** pour l'ensemble des parties prenantes – salarié.e.s, IRP, managers et direction (moyenne de 77%) :

- de manière significative les salarié.e.s (93%)
- de manière moins prononcée pour les manager (68%)

Cette perception est généralement mesurée par l'intermédiaire d'entretiens individuels, d'enquêtes et/ou des commissions de suivi avec les représentants du personnel.



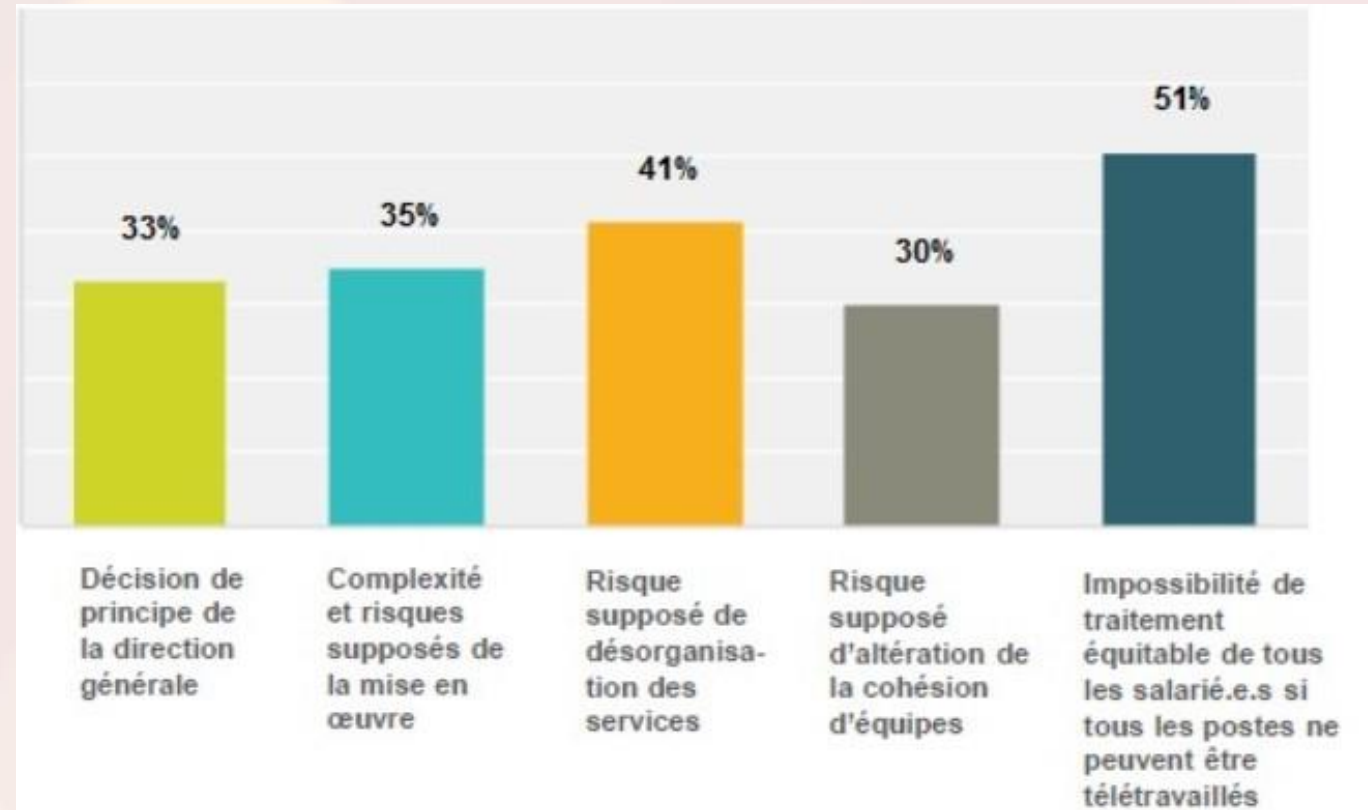


II situation et enjeux du télétravail

- **II-1 situation** *Enquête ANDRH -12/05/2017*

- **les freins à la mise en place selon les managers**

- La raison la plus souvent évoquée par le management est l'impossibilité de traiter équitablement les salarié.e.s si tous les postes ne peuvent pas être télétravaillés (51%).
- Autres raisons toutes autant invoquées : les risques de désorganisation des services (41%), la complexité de mise en œuvre (35%) et les risques d'altération de la cohésion d'équipe (30%), voire une décision de principe de la direction générale également fréquemment citée (33%).





II situation et enjeux du télétravail

- II-2 les enjeux-
- II-2-1 Avantages associés au télétravail :

Salarié :

- réduction des temps & coûts de transport
- Meilleur équilibre vie professionnelle/ vie personnelle (familiale)
- Moins de stress- fatigue
- Meilleures conditions de travail (+++ concentration)
- Accès à des emplois distants
- Performance et productivité accrue
- ++ autonomie





II situation et enjeux du télétravail

• II-2 les enjeux-

• II-2-1 Avantages associés au télétravail :

Entreprise :

- répondre à l'appétence croissante des salariés
- Repenser son modèle d'organisation :
 - Mesure de la charge de travail + que temps de travail
 - résultats plus que présence
- Une image employeur moderne
- Gestion des compétences optimisée
 - Recrutement géographiquement élargi
 - Conserver des talents devenus mobiles
- Économie de locaux
- Meilleure performance des salarié
- Baisse absentéisme
- Réactivité face aux risques extérieurs (météo, terrorisme, pandémie etc.)



II situation et enjeux du télétravail

- II-2 les enjeux-
- II-2-1 Avantages associés au télétravail :

La collectivité :

- Rééquilibrages territoriaux dynamisants pour l'activité et l'emploi local,
 - Ville- campagne+
 - Zones dynamiques-zones en crise
 - Réduction de l'empreinte carbone
 - Décongestionnement urbain
 - Moindre accidentalité sur la route
 - Parents plus disponibles pour leurs enfants – moindres besoins d'infrastructures collectives de garde

Des projections socio-économiques très intéressantes



Baisse de 33% de l'absentéisme soit 500 Mds € économisés pour l'Etat



37 000 € de revenus fiscaux supplémentaires et 57 000 € de services dépensés en plus par commune ayant un télécentre



9 emplois induit et 56 habitants de plus par commune ayant un télécentre



124 € mensuel de pouvoir d'achat gagné par télétravailleur



1h10 de gagné par jour télétravaillé qui permet une meilleure présence des pères et des mères auprès des enfants



116 000 déplacements quotidiens évités soit 440 Mds € économisés



Commissariat Général à l'Égalité des Territoires

Ces projections proviennent du modèle économétrique réalisé pour la CDC dans le cadre de l'étude sur les externalités des télécentres de mars 2014



II situation et enjeux du télétravail

• II-2 les enjeux-

II-2-2- inconvénients, craintes, risques, :

- Pour le salarié :
- Chevauchement vie perso/ vie personnelle pro
- Amplitude horaire- accroissement temps de travail
- Isolement
- Manque de reconnaissance du travail
- <https://youtu.be/rpVeNEEaPW8>





II situation et enjeux du télétravail

• II-2 les enjeux-

II-2-2- inconvénients, craintes, risques, :

Pour l'entreprise

- *Sentiment de perte de contrôle du salarié par le manager*
 - *Nécessité de repenser son organisation de travail*
 - *Le télétravail n'est pas adapté à toutes les activités, toutes les personnes : gérer l'égalité de traitement*
 - *Difficulté pour l'employeur de garantir de bonnes conditions de travail à l'extérieur de l'entreprise*
 - *Perte du collectif, sentiment d'appartenance*
 - *Mise à disposition d'outils de travail adaptés*
 - *Obstacles juridiques, administratifs ?*
-
- ***Avec la réforme de 2017, les obstacles juridiques sont levés***
 - ***Les freins culturels demeurent : performance & présentéisme, management de contrôle***



III- mettre en place le télétravail

III-1 2017 : cadre juridique

Simplification de mise en œuvre

Art L 122-9 : « ... Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un **accord collectif** ou, à défaut, dans le cadre d'une **charte élaborée par l'employeur** après avis du comité social économique, s'il existe.

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière **occasionnelle** au télétravail, **ils formalisant leur accord par tout moyen**

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible ... dans les conditions prévues par accord collectif ou par défaut par la Charte, doit motiver sa réponse...»

 **votre analyse :**

III- mettre en place le télétravail

III-1 2017 : cadre juridique

Sécurisation des salariés:

L'accord ou la Charte précise :

- *Les conditions de passage en télétravail et de réversibilité*
- *Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du T*
- *Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail*
- *Les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter son salarié en T*
- *L'accident survenu sur le lieu où est exercé le Télétravail est présumé être un accident de travail*

•  **votre analyse :**


III- mettre en place le télétravail

III-1 2017 : cadre juridique

Sécurisation des salariés:

Art L 1222-10 :

Obligations générales vis-à-vis du salarié en télétravail :

- *Obligations de droit commun*
- *Informier le salarié des conditions de restriction à l'utilisation des équipements informatiques et sanctions*
- *priorité aux postes sans télétravail*
- *un entretien annuel sur les conditions d'activité et la charge de travail,*
-  ***votre analyse :***



III- mettre en place le télétravail

III-1 2017 : cadre juridique

- *analyse :*

- **Passage à l'acte simplifié**
- **Vision pragmatique du Télétravail : occasionnel, dernière minute,**
- **Texte volontairement court ; une définition large du télétravail**
- **Quelques garanties : volontariat, réversibilité, présomption AT,**
- **Encouragement à créer un statut sur le télétravail propre à l'entreprise**
- **Les parties doivent s'entendre sur les conditions – postulat de la confiance,**
- **Quel effet ?**
- **« c'est la volonté à la fois des employeurs et des salariés de s'emparer du sujet, Certains se cachent derrière les contraintes administratives mais ce sont souvent les pratiques managériales qui ont fait obstacle au développement du télétravail plus que des problèmes de droit » Eric Peres, FO.**

III- mettre en place le télétravail

III-1-1 dans le secteur public ?

- les ordonnances Macron ne concernent pas le secteur public. On reste dans l'esprit de la Loi Warsmann de 2012.
- Le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est applicable, depuis le 13 février 2016, aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.
- L'article 2 du décret définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux **de façon régulière et volontaire** en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/teletravail-0>

III- mettre en place le télétravail

III-2 comment faire dans votre entreprise ?

- *Un cadre d'expérimentation propre à chaque entreprise*
- **Concilier bon fonctionnement de l'entreprise & satisfaction des salariés**

Le TT = une modalité d'organisation, pas un avantage social

- *possibilité de suspendre le TT si besoin de l'entreprise*
- *tenir compte des périodes de creux*
- *assurer un minimum de salariés en présentiel*
- *confiance = souplesse dans les modalités*
- *souplesse = aménagements, réadaptations si besoin.*

III- mettre en place le télétravail

III-2 comment faire ?-la méthode du réseau Anact 2016

ÉTAPE 1	Actions	ÉTAPE 2	Actions
<p>Clarifier les enjeux du télétravail pour les représentants du personnel et la direction et identifier le cadre de mise en œuvre lié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au projet et aux évolutions économiques de l'entreprise ; • aux conditions d'emploi et de travail des salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution d'un comité de pilotage comprenant des managers de proximité des services appelés à proposer du télétravail, des représentants du système d'information et des services généraux, des représentants des salariés ou des salariés concernés 	<p>Déterminer les conditions de mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • faire le point sur les conditions de réalisation du travail, les objectifs à atteindre, le niveau de qualité du travail attendu ; l'adéquation entre les délais et ressources mis à disposition et les exigences formulées ; • se mettre d'accord sur les « fondamentaux » du management et leur mise en œuvre : délégation – et non contrôle –, coopération dans des collectifs... 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une expérience « pilote » pendant une durée suffisante pour en tirer des enseignements intéressants • Définition d'un cadre, des périmètres, des conditions, des « règles du jeu », fondement d'un texte de référence sur le télétravail au sein de l'entreprise (accord, charte, règlement intérieur) • Définition des critères d'éligibilité des salariés : liés au travail, expérience, métier, autonomie, part des salariés en télétravail en même temps et, éventuellement, liés à la situation personnelle : distance domicile-travail, situation familiale, difficultés individuelles...

ÉTAPE 3	Actions
<p>Faire un bilan régulier sur le télétravail et ses effets, mettre en débat ce bilan et les suites envisagées</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyser l'adéquation entre les rythmes de travail et les besoins de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et bilan de l'expérimentation avec l'ensemble des partenaires, managers de proximité, les télétravailleurs, les salariés sur site, les organisations syndicales • Définition des conditions d'une extension : choix des critères pour une généralisation

III- mettre en place le télétravail

III-2 comment faire ? Deux approches dans les accords existants- Anact 2016

REGISTRES	ENJEUX	TRADUCTION PRATIQUE
<p>Orientation sociale Faire du télétravail un outil de la politique sociale de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter les conditions d'emploi des profils <i>a priori</i> vulnérables • Favoriser l'articulation des temps 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure individuelle d'aménagement du temps : un unique jour fixe par semaine, une transposition de l'organisation du travail au domicile des salariés • Gain attendu : moins de trajets domicile-travail • Critères d'éligibilité liés à des situations individuelles fragiles : maintien dans l'emploi, articulation des temps sociaux • Populations ciblées : salariées enceintes, salariés en fin de carrière, retour de congés parental...
<p>Orientation organisationnelle Développer de nouvelles formes d'organisation du travail et faire évoluer l'encadrement vers un management du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donner du sens à la mise en place du télétravail au regard du projet stratégique de l'entreprise et des attentes des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Levier de transformation de l'organisation : dès deux jours par semaine, une souplesse plus ou moins développée sur la gestion du temps de travail • Gains attendus : renouvellement de l'organisation, qualité de vie au travail et performance • Démarche partagée • Critères d'éligibilité : autonomie, compatibilité du travail avec le télétravail • Populations ciblées : potentiellement, tous les salariés dont l'activité ou le métier peut être « télétravaillable »

III- mettre en place le télétravail

III-2 comment faire ? Accord ou Charte , quel contenu ?

- *Conditions d'éligibilité du salarié au télétravail (ex: ancienneté minimale)*
- *Conditions d'éligibilité des postes/activités : exclusions, proportion de salariés hors lieu de travail simultanément...)*
- *De la demande à la mise en œuvre : modalités de validation de la candidature, période d'adaptation, réversibilité...*
- *Organisation du télétravail : formations préalables, organisation du poste de travail, temps & charge de travail, maintien lien social, vie privée du salarié, protection des données informatisées...*
- *Prise en charge financière par l'employeur*
- *Etc.*

III- mettre en place le télétravail

III-2 comment faire ?-guide CFDT Cadres-

Aider les salariés à comprendre que le télétravail n'est pas adapté à tous les salariés :

- **auto-diagnostic** : www.ergostressie.com

1. *Occuper un emploi télétravaillable*
2. *Aimer travailler seul – absence de collègues et hiérarchie*
3. *Autonomie : sur le métier, gestion de son temps & horaires, TIC*
4. *Être déjà bien intégré dans l'entreprise (ancienneté minimale ?)*
5. *Une famille télétravail-compatible*
6. *Un logement télétravail compatible*
7. *Accepter de travailler plus (constat) contre une meilleure QVT*
8. *Avoir un rapport de confiance*

III- mettre en place le télétravail

III-2 comment faire ?-guide CFDT Cadres-

Organiser le travail au domicile sur un plan pratique

- 1. L'espace de travail : superficie, calme, bureau*
- 2. Risques électriques, incendie etc. : contrôles de conformité possibles par l'employeur avec accord du salarié*
- 3. Gestion des outils de travail : informatique, bureau ...*
- 4. Assurance : le salarié doit informer sa cie d'assurance- prise en charge du surcoût ?*
- 5. Organiser les horaires de travail, repas etc.: définir les horaires où l'on est joint, droit à la déconnexion, gestion de la surcharge de travail lors de l'entretien annuel,*
- 6. Vie pro/vie de famille : selon chaque situation*
- 7. Prévenir l'isolement professionnel : limiter le télétravail à 3 jours max, temps en entreprise centré sur les relations, communiquer à distance, participer aux réunions*
- 8. Les coûts : professionnaliser la gestion des frais liés au télétravail = éviter la qualification d'avantages en nature*

Ressources documentaires sur www.paysdesaverne.fr (Charte)

SDE 2017 : inscrivez-vous !

Souhais de nouveaux sujets RH en 2018 ?