



Télétravail

Points de vigilance

Le télétravail ne peut pas être imposé !

Hormis le mode d'organisation du travail, **rien ne doit distinguer le télétravailleur de ses collègues.**

Ses droits à la formation, aux congés, à l'évolution professionnelle, à ses tickets restaurant sont inchangés et son statut ne doit pas influencer l'évaluation annuelle.

droits

✓ Le tuteur et/ou le manager d'un stagiaire et/ou d'un alternant doit organiser des rencontres régulières sur site pour des échanges de visu sur le projet.

✓ Le salarié peut revenir sur site de rattachement quand il le souhaite sans avoir besoin d'un accord préalable et pour la durée de son choix

✓ Le manager peut aussi demander une suspension temporaire du télétravail pour des raisons projets et/ou contraintes clients.



stagiaire
alternant

suspendu

réversible

refusé

✓ Le salarié a le droit de ne plus vouloir télétravailler soit définitivement, soit temporairement.

✓ Les raisons pour lesquelles un manager demanderait l'arrêt définitif du télétravail pour un salarié doivent être basées sur

✓ Le refus par le manager du télétravail à un salarié doit être basé sur

des critères
objectifs
et réels

ATTENTION : La salarié ne peut pas refuser une mission si le volume de télétravail est réduit ou non autorisé

Et pour les indemnités ?

3,25€ par jour télétravaillé
et **1,62€ pour une ½ journée**

Compensation des frais d'internet, électricité, eau, chauffage

Plafond maximal mensuel de 71,5€



Replicon.

Chaque semaine, le salarié déclare son activité et son lieu de travail .
Saisir « home » pour les jours télétravaillés.

L'indemnisation tient compte des 4 jours minimum de présence sur site Capgemini ou client par mois

En cas de **télétravail exceptionnel demandé par l'entreprise**, les mêmes règles d'indemnisation s'appliquent.

Aucune indemnité n'est versée pour le **télétravail occasionnel réalisé** à l'initiative du salarié **pour contraintes personnelles.**

Et pour les repas ?



Tout salarié en télétravail **garde le bénéfice des tickets resto ou d'une indemnité repas (via une note de frais)** pour les jours télétravaillés.

Besoin d'un recours ?



Commission de conciliation

composée de Représentants de Proximité (RP)

Tout salarié ayant un **désaccord** lié au **Télétravail** peut **saisir la commission** de conciliation.



Contactez vos RP CFDT si vous avez un souci

La commission de conciliation est constituée sur le périmètre de chaque Instance Conventionnelle de Représentants de Proximité (ICRP).

Cfdt:

Cfdt:

UES CAPGEMINI

MEMOKITS

**LE
TÉLÉTRAVAIL**

Le Télétravail

Accord Groupe
décembre 2025



Pourquoi un accord sur le télétravail ?

En 2021, avec la pandémie du Covid-19 un accord sur le télétravail a été conclu et il a abouti à la mise en place d'un télétravail massif. Cependant, cet accord avait quelques lacunes et le nouvel accord conclut en 2025 vient préciser les indemnités de télétravail.

La **CFDT** est signataire des 2 accords.

Les + du télétravail : permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée

- ✓ Réduction des durées et pénibilités de transports
- ✓ Réduction de l'impact carbone lié aux déplacements quotidiens
- ✓ Et redonne aux salariés plus de maîtrise de leur temps



Pour quelle population ?

Le télétravail est ouvert à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation du travail pour **toutes les catégories de salariés** :

- ✓ Les **CDD** et **CDI**, à **temps plein** ou **temps partiel** (période d'essai comprise)
- ✓ Les **alternants** (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)
- ✓ Les **stagiaires**

Aucune condition d'ancienneté requise
Sur mission ou intermission

Modalités de mise en œuvre

étape par étape

Le salarié peut faire entre **20%** et **70%** de **télétravail régulier**, sur sa mission ou sur l'année selon sa catégorie, et dans les **limites** imposées par les **projets**.



Les négociations des accords applicables au sein de Capgemini relèvent de la responsabilité des organisations syndicales représentatives (OSR). **Première OSR** chez Capgemini, la **CFDT** ne se contente pas seulement de négocier, elle rend fidèlement compte de ses actes et s'efforce de **donner aux salariés les clés** pour mieux faire valoir leurs droits dans l'entreprise. C'est l'objet de tous ses fascicules **Mémokits**.

Sur accord du manager un **lieu de travail exceptionnel** est possible

Et pour l'équipement ?

Il est de la **responsabilité de l'entreprise** de fournir les outils nécessaires au télétravail.

✓ Equipement de base



✓ Equipement complémentaire



Une participation financière est prise en charge par l'entreprise pour l'achat par le salarié d'une chaise et/ou un écran dans la limite des plafonds suivants : 150 € TTC pour le fauteuil et 100 € TTC pour l'écran déporté.

La procédure sur Daily : Ressources Humaines France / Santé & qualité de vie au travail / Équilibre des temps de vie /

Santé et sécurité

✓ Respect vie privée et droit à la déconnexion

Les **horaires de travail** pratiqués **ne doivent pas déroger aux règles** habituelles de durée et de repos.

Aucune mise en place d'outil spécifique de contrôle ou de surveillance

✓ Ergonomie du poste de travail

Formation e-learning "Gestes et postures en télétravail" pour connaître les prérequis en terme d'ergonomie et adopter une **bonne posture**.

✓ Assurance

Le salarié doit **prévenir son assurance** dans le cadre de la **multirisque habitation**.

✓ Conformité des installations électriques

Possibilité de faire intervenir une **entreprise spécialisée** pour vérifier et attester de cette **conformité** (facture remboursable jusqu'à 150€), prise en charge d'une partie des travaux si nécessaire (jusqu'à 300€).

Retrouvez-nous
sur les réseaux sociaux
CFDT CAPGEMINI



contact_cfdt@framagroupes.org

Version juillet 2025