



**INFO
RAPIDE**

Négociations du 10 février : égalité professionnelle et télétravail. Après avoir fait miroiter l'harmonisation par le haut, l'Administration nous propose le nivellement par le bas !

Après avoir annulé la réunion de négociation de janvier, l'administration a mis sur la table des projets d'accord pour les agents publics et pour les salariés de droit privé, sur :

- L'égalité professionnelle
- Le télétravail

Egalité professionnelle : peut et doit mieux faire !!

L'accord égalité professionnelle pour 2026-2028 est ouvert à la négociation depuis le 16 septembre, nous en sommes à la 5^{ème} réunion de négociation et à la 2^{ème} proposition d'accord. Dès l'automne, la **CFDT** a fait des demandes claires à l'administration dans un cahier revendicatif, à retrouver [ici](#). Même si certains progrès ont été réalisés sur les futures modalités de recrutement des managers, avec notamment la mise en place de commissions paritaires, ce 2^{ème} projet n'est toujours pas à la hauteur.

- **L'administration refuse toujours de donner aux femmes managers les moyens de franchir le plafond de verre des services**

Rappelons les chiffres : 8% de femmes au COMEX, 23,5% de femmes au CODIR. Cette situation envoie un signal désastreux aux 42% de femmes cadres ou de Catégorie A de l'ASNR. Il est temps que les hommes qui administrent cette autorité reconnaissent la marche à franchir dans les instances de gouvernance et s'engagent résolument à céder des places. Les réorganisations en cours offrent une formidable opportunité de féminisation des CODIR et COMEX. La CFDT ne peut se satisfaire d'un vague objectif consistant à « tendre vers un objectif de 30% de femmes parmi les directeurs à l'horizon 2028 » :

- **Les ambitions restent floues sur les objectifs de la représentation des femmes dans les deux premiers niveaux de management.**

Concernant les salariées, même si les chiffres montrent que la représentation des femmes aux niveaux chef de bureau/labou et chef de service se rapproche de la proportion des femmes cadres, la CFDT appelle à ne pas baisser la garde et à refixer des objectifs précis pour la période 2026-2028. En revanche, concernant les agents, la représentation des femmes au 1^{er} niveau de management est clairement insuffisante (cf. tableau 1). La CFDT appelle l'administration à dresser un tableau précis de la situation pour les 2 populations de managers de premier et deuxième niveaux, à fixer les cibles à atteindre et définir les indicateurs permettant de mesurer annuellement la progression.

- **Toujours pas de politique visant à augmenter la place des femmes dans les postes à responsabilité autres que managers**

L'Administration ne veut toujours pas entendre le message de la CFDT appelant à se doter des moyens d'atteindre la mixité femmes/hommes à tous les niveaux des postes de responsabilité autres que ceux que la filière hiérarchique. Concernant les postes à responsabilités techniques (experts, référents), qui peut se satisfaire d'une proportion de seulement 18% de femmes chez

les experts de niveau 2 ? Concernant les postes de chargés de projet et de chefs de projets, nous restons en attente de données précises et d'orientations claires.

Pour la CFDT, assurer l'égalité femme/homme doit se faire dans tous les postes à responsabilité et pas uniquement dans la filière hiérarchique. Les premiers engagements chiffrés de l'administration ne sont pas suffisamment ambitieux. La CFDT souhaite une représentation équilibrée des femmes à tous les niveaux de responsabilité (i.e. 42% de femmes en cohérence avec les 42% de femmes cadres et de catégorie A) dans la filière management et les filières techniques. Sans objectifs ambitieux pour équilibrer la proportion de femmes à tous les niveaux, la CFDT ne signera pas l'accord égalité professionnelle.

Retrouvez en annexe notre analyse détaillée du projet de l'administration.

Télétravail : la douche froide ! !

La CFDT est tombée des nues lorsqu'elle a reçu les projets d'accords de l'administration sur le télétravail au bout de 3 réunions de négociation.

Les propositions de l'administration retiennent notamment :

Proposition de l'administration	Fonction publique	Accord ex-IRSN
Max de 10 j de TT/mois	Possibilité de 12 j de TT/mois dans l'accord ministériel	Pas de contrainte
Forfaits : 20, 60 et 100 j/an	Pas de forfait Plafond à 100 j/an	Forfaits de 20, 40, 60, 80 et 100 j/an
Délai de prévenance de 5 jours ouvrés	Le vendredi pour la semaine suivante	Délai de prévenance de 5 jours ouvrés

Sous prétexte de maintien du collectif et d'une égalité de traitement entre les statuts, l'Administration souhaite donc imposer désormais aux salariés un nombre maximum de 10 jours télétravaillés par mois et imposer des forfaits annuels aux agents. Le projet de l'administration est bien que les contraintes issues des deux anciens accords s'appliquent à tous ! A côté de cela, plus question d'égalité de traitement quand il s'agit des équipements et l'indemnité journalière !

Ce projet d'accord Télétravail est vécu comme une véritable provocation par la CFDT. En choisissant de rigidifier les systèmes mis en place, l'Administration fait le choix de la défiance envers le personnel plutôt que celui de la confiance.

Ce choix incompréhensible va à l'encontre des enseignements tirés de l'enquête Télétravail CFDT de septembre dernier à laquelle pas moins de 1100 participants ont répondu. Cette enquête montre que les salariés et agents plébiscitent dans une très large majorité leurs systèmes respectifs de télétravail dont la souplesse actuelle leur permet d'atteindre le point optimal conciliant productivité, confort de travail et maintien du collectif. Concernant la question de la cohésion des équipes, la CFDT y est particulièrement sensible, mais l'organisation du télétravail dans l'unité est à la main du manager qui a toute latitude pour organiser les jours de présence sur site en intelligence avec son équipe et, en dernier recours, de refuser certaines demandes.

Vous trouverez en annexe une comparaison des demandes CFDT avec les propositions de l'administration ainsi que notre cahier revendicatif.

La CFDT a été la première à réclamer un accord télétravail « ASNR » afin de proposer des modalités similaires pour l'ensemble du personnel, favorisant la cohésion, l'équité entre les statuts et l'attractivité.

Notre souhait est de mettre en place un accord dans la continuité de l'existant tout en maintenant le maximum de souplesse, chaque entité s'organisant en fonction de ses besoins, sur la base de la confiance.

L'administration a fait des choix à l'opposé : uniformisation des contraintes pour les salariés et les agents, mais aucune harmonisation sur les équipements et l'indemnité journalière !

**La CFDT ne cautionnera pas ce recul.
Acte manqué de l'administration ou provocation ?**

N'hésitez pas à nous faire remonter vos suggestions par mail à asnr.cfdt@asnr.fr ou en contactant les négociateurs **CFDT.**



Charles Meurville, Tatiana Taurines, Franck Arreghini, Emmanuelle Gaillot, Denis Moggio, Simone Chanet, Renaud Martin, Nathalie Broustet, Elsa De Corbigny.

Annexes

Egalité professionnelle : Chiffres et détail des actions et indicateurs proposés

Proportion de femmes (données au 1 ^{er} janvier 2025)	Tout le personnel*	Salarié(e)s	Agents
ASNR	46,6 %	Données non disponibles	
Cadres/Cat A.	42,4 %	Données non disponibles	
Chef(fe) de bureau/lab./secteur	38,6 %	44,1 %	23,5 %
Chef(fe) de service/de division	37,9 %	37,8 %	38,5 %
Filière expert	/	Niveau 1 ~36 % Niveau 2 ~18 %	Données non disponibles
Dir./Chef(fe) de cabinet/Dir. Adj./Chef(fe) de mission	27,3 %	26,7 %	27,8 %
COMEX (au 1 ^{er} juillet 2025)	7,7 % (1/13)		
Collège	40 % (2/5)		

Tableau 1 : Proportion de femmes dans certains postes

* hors MAD, alternants, stagiaires

Le nouveau projet d'accord diffère peu de la première mouture proposée en décembre, et s'articule toujours en 4 grands axes :

- rémunération
- recrutement et parcours professionnel
- articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- prévention et lutte contre les discriminations, violences et harcèlements

Concernant la rémunération, le principe d'égalité de rémunération à l'embauche et au cours de la carrière pour des parcours équivalents est reconduit dans la continuité de l'existant si ce n'est la mise en place d'un index commun sur l'égalité des rémunérations agents/salariés (cf. index ci-après).

Concernant le recrutement et les parcours professionnels, plusieurs nouveautés sont proposées pour garantir des conditions égalitaires d'accès, de recrutement et de mobilité professionnelle avec des spécificités pour la filière managériale.

- Mise en place d'un processus de recrutement et de mobilité transparent et équitable
 - Diffusion systématique des postes à pourvoir
 - Délai de publication suffisant d'au moins 4 semaines avant la prise de poste
 - Retour constructif aux candidat(e)s non retenu(e)s
 - Mise en place de grilles d'analyse des candidatures et pluralité des intervenants dans le processus de recrutement
 - Indicateurs « passifs » sans objectif chiffré : % et nombre de candidatures féminines, % de femmes et nombre de recrutées, % et nombre de femmes candidates et reçues en mobilité interne
- Assurer une présélection équilibrée pour **les postes de management** (jusqu'à chef de service/chef de division) et assurer une progression dans les 2 premiers niveaux de management :
 - au moins une candidature féminine et une masculine doivent être retenues

- examen des candidatures par une commission paritaire, composée d'autant d'hommes que de femmes, dont les missions sont de lutter contre les biais cognitifs pour évaluer les candidatures objectivement et assurer la transparence
- indicateurs avec objectif chiffré dans les **deux premiers niveaux de management** : une progression annuelle d'au moins 1 % par an afin d'atteindre un taux équivalent à la proportion de femmes cadres et catégorie A, soit 42 %
- pour les postes de directeurs, tendre vers 30 % de femmes à l'horizon 2028 pour un taux actuel de 23,5 %
- Favoriser l'évolution professionnelle dans les fonctions managériales via une revue de personnel performante (ces dispositions seront affinées dans le cadre de la négociation GEPP) :
 - Identification des postes clés afin d'anticiper les besoins en compétences et de préparer des plans de succession correspondants ;
 - Rencontre et repérage des talents féminins, en vue de constituer un vivier de « potentiels » susceptibles d'accéder à des responsabilités managériales
 - Accompagnement individualisé, destiné à encourager les femmes identifiées à candidater à des postes de management, à construire leur parcours professionnel et à bénéficier des formations adaptées

D'autres dispositions sont proposées :

- Formation obligatoire dans le cursus management sur aux enjeux d'égalité et à la prévention des biais. La CFDT a demandé à l'administration de viser 100% des managers formés d'ici 3 ans
- Actions de promotion des femmes dans la filière nucléaire (2 par an). En pratique, les règles déontologiques pourraient amener à limiter le périmètre à des actions institutionnelles de l'ASNR. La CFDT a demandé des éclaircissements sur ce point.
- Possibilité d'être mentoré lors de l'entrée dans la famille management, sans distinction de genre comme la CFDT l'a demandé, tout en laissant libre choix sur le binôme mentoré(e)/mentor(e)).

Concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'accord décline :

- Un rappel des textes régissant le temps de travail et le télétravail
- Les implications du droit à la déconnection
- Les informations disponibles sur les dispositifs en lien avec la parentalité (intranet + guides)
- Le suivi des prises de congés paternité ou d'adoption
- Le suivi des entretiens de reprise après le congé maternité, avec un zoom sur la charge de travail lors d'une reprise à temps partiel.

Concernant la prévention et lutte contre les discriminations, violences et harcèlements, les actions proposées comprennent :

- Des conférences de sensibilisation sur l'égalité (au minimum 2 par an)
- La mise à disposition de modules de formation en e-learning dédiées à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS)
- Des temps d'échange au sein des équipes, au moins une fois par an, pour discuter de la prévention des discriminations, de la lutte contre le sexisme, du rôle des témoins et des outils internes de signalement
- Des formations obligatoires contre les VSS dans le « cursus » management et la formation des managers déjà en place. La CFDT a demandé à l'administration de viser 100% des managers formés d'ici 3 ans
- La désignation de référents égalité (2) et de référents violences sexistes et sexuelles (2)
 - La publication et la diffusion d'un violentomètre
- La mise en place d'une procédure interne de signalement (à affiner dans l'accord QVCT : Qualité de vie et conditions de travail)

Zoom : le futur index commun sur l'égalité des rémunérations

<i>Thématique</i>	<i>Ind. privé</i>	<i>Ind. public</i>	<i>Ind. ASNR</i>
Ecart de rémunération	Ecart de rémunération par catégorie socio professionnelle et tranche d'âge 40 points	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents 40 points Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente (A, B et C) 10 points	Modification du calcul pour les contractuels : répartition à la fois par tranche d'âge et par catégorie Indicateur ASNR = indicateur calculé pour chaque population avec pondération au prorata du nombre de personnels pris en compte dans la population de référence de chaque population 40 points
Ecart de taux d'avancement	Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) par catégorie socio professionnelle 20 points		Calculé sur les salariés et les contractuels de droit public Indicateur ASNR = indicateur calculé pour chaque population avec pondération au prorata du nombre de personnels pris en compte dans la population de référence de chaque population 20 points
Ecart de taux de promotion	Ecart de taux de promotion par catégorie socio professionnelle 15 points	Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes 15 points Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes 15 points	Indicateur ASNR = indicateur calculé pour chaque population avec pondération au prorata du nombre de personnels pris en compte dans la population de référence de chaque population 15 points
Retour de congé maternité	Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité 15 points		Calculé sur les salariés et les contractuels de droit public : % de contractuels ayant bénéficié de l'augmentation minimale de 1,35% dans l'année suivant leur retour de congé maternité en

<i>Thématique</i>	<i>Ind. privé</i>	<i>Ind. public</i>	<i>Ind. ASNR</i>
			<p>appliquant le même barème que les salariés (15 points si 100% d'augmentés ; sinon 0 point)</p> <p>Indicateur ASNR = Moyenne des résultats pour les salariés et pour les contractuels 15 points</p>
Répartition des plus hautes rémunérations	<p>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations 10 points</p>	<p>Nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations 10 points</p> <p>Taux d'agents publics du sexe sous représenté parmi les 10% d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 10 points</p>	<p>Indicateur ASNR = classement des 10 plus hautes rémunérations parmi l'ensemble des personnels publics et privés 10 points</p> <p>Avec homogénéisation du périmètre de rémunération pris en compte pour les différentes populations (notamment prise en compte pour les salariés du sursalaire familial)</p> <p>En prenant le barème des salariés (Min 2 pers : 5 points ; min 4 pers : 10 points)</p>

Télétravail : Les propositions de la CFDT versus celles de l'administration

Voici de manière plus détaillée, la synthèse des propositions de la CFDT et, en miroir, les propositions de l'administration dans le projet d'accord transmis.

Item	Proposition et position de la CFDT	Première proposition de l'administration
Nombre de jours de TT	<p>Plafond de 100 jours/an maximum pour l'ensemble du personnel en capacité d'exercer du télétravail¹ sans forfait prédéfini. Sans proratisation au temps de travail effectif</p> <p><u>Exposé des motifs</u> : Les forfaits n'existaient pas côté ASN et la répartition de nombres de jours pris par étaient quasi identiques dans les plus de 1100 réponses au questionnaire CFDT</p> <p>→ ce plafond ne présage pas de l'utilisation réelle qui doit être adaptée aux activités de chacun et à l'organisation des équipes. Le télétravail repose sur une relation de confiance entre le manager et les membres de son équipe et doit être exercé avec des modalités concertées.</p>	<p>Plafond de 100 jours/an</p> <p>Mise en place de forfaits de 20, 60 et 100 jours/an</p> <p>Proratisation des forfaits au temps de travail effectif ! <i>En pratique : le forfait de base (20 jours/an) passe à 16 jours/an pour une personne à 80% !</i></p>
Disposition particulière femme enceinte	<p>Possibilité de télétravailler 5 jours/semaine pour les femmes enceintes sans avis préalable du médecin.</p> <p><u>Exposé des motifs</u> : disposition prévue pour les agents dans les textes ministériels → demande d'harmonisation</p>	<p>Possibilité de télétravailler 5 jours/semaine pour les femmes enceintes, sans avis préalable du médecin.</p>
Dispositions particulières situations exceptionnelles	<p>Prévoir un volant de jours hors plafond en cas de situation exceptionnelle (intempéries, grèves des transports, crise sanitaire...)</p> <p><u>Exposé des motifs</u> : les demandes de l'employeur de recourir au télétravail pour ne pas mettre en danger le personnel pourraient devenir de plus en plus fréquentes</p>	<p>Rédaction actuelle à revoir, mais en principe demande acceptée.</p>
Utilisation du TT	<p>Pas de limite hebdomadaire, ni de jours imposés. Prise par journée ou par demi-journée.</p> <p>Passage de 10 jours/mois à 12 jours/mois pour les agents (imposé par les textes ministériels)</p> <p><u>Exposé des motifs</u> : Chaque entité/équipe doit s'organiser en concertation entre la hiérarchie et l'équipe concernée en veillant à créer des moments de présence sur site pour favoriser le collectif.</p>	<p>Limitation à 10 jours/mois pour tout le monde !</p>

¹ Pouvant exercer au moins une activité télétravaillable. Le refus de l'accès au télétravail doit alors être clairement motivé.

Item	Proposition et position de la CFDT	Première proposition de l'administration
Equipements en télétravail	<ul style="list-style-type: none"> Généraliser l'équipement informatique dédié au télétravail en plus du PC portable et du sac de transport généralement fournis : une souris, un clavier, un casque, un grand écran, une base informatique permettant de connecter tout sur un seul branchement. Equipement spécifique adapté financé par l'ASNR pour le personnel en situation de handicap. Maintenir la participation à l'achat d'un bureau, d'un siège de bureau et d'une lampe (participation ASNR à hauteur de 50 % du montant, plafonnée à 150 € tous les 5 ans). <p><u>Exposé des motifs</u> : harmonisation par le haut et proposer les meilleures conditions de travail pour tous</p>	<p><u>Salariés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> Casque et PC portable Maintien de la participation à l'achat d'un bureau, d'un siège de bureau et d'une lampe <p><u>Agents</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> PC portable fournitures de bureau (crayon, cahier...), sac de transport A la demande : un grand écran, un casque audio ; une souris et un clavier avec un pavé numérique, un filtre de confidentialité. Pas de participation à l'achat d'un bureau, d'un siège de bureau et d'une lampe <p>Copier/coller des anciens accords sans aucune harmonisation !</p>
Indemnités journalière	<p>Même indemnité journalière pour tous en s'alignant sur l'accord ministériel, soit 2,88 €/jour plafonnés à 253,44 €/an.</p> <p><u>Exposé des motifs</u> : disposition prévue pour les agents dans les textes ministériels → demande d'harmonisation</p>	<p><u>Salariés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1,5 €/jour <p><u>Agents</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2,88 €/jour plafond à 253,44 €/an (88 jours). <p>Copier/coller des anciens accords sans aucune harmonisation !</p>

Télétravail : cahier revendicatif de la CFDT ASNR transmis à l'administration le 17 novembre

L'accès au télétravail à l'ASNR est incontestablement un moyen d'améliorer les conditions de travail et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. L'ASN et l'IRSN avaient des accords similaires et les réponses à l'enquête de la CFDT (plus de 1000 répondants) a montré quelques différences de pratiques et des enjeux liés à la préservation du collectif.

Dès la mise en place de l'ASNR, la CFDT a demandé d'ouvrir en priorité la négociation sur le télétravail afin que les mêmes modalités de télétravail s'appliquent à tout le personnel de l'ASNR quel que soit son statut, dans la mesure du possible. **Les modalités d'utilisation du télétravail, les équipements fournis et l'indemnité journalière doivent être identiques pour tous.** Les réflexions et les propositions de la CFDT sont donc en partie basées sur l'analyse de l'accord ministériel sur le télétravail (dont les modalités s'imposent aux agents publics), de la charte ASN, de l'accord IRSN, des pratiques et des souhaits exprimés dans notre enquête de la rentrée 2025 mais aussi de la prise en compte de l'impact du télétravail sur le collectif. Il est à noter que des différences en termes d'impact du télétravail sur le temps de travail persisteront car la thématique complexe du temps de travail ne sera traitée qu'en 2027 (les salariés badgent en télétravail alors que les agents publics qui badgent sur site ne badgent pas en télétravail).

1. Modalités d'utilisation du télétravail

a) Nombre de jours

- **Plafond de 100 jours/an maximum** pour l'ensemble du personnel en capacité d'exercer du télétravail² **sans forfait prédéfini**. Ce plafond ne présage pas de l'utilisation réelle qui doit être adaptée aux activités de chacun et à l'organisation des équipes. Le télétravail repose sur une relation de confiance entre le manager et les membres de son équipe et doit être exercé avec des modalités concertées.
- Ne pas proratiser le plafond annuel au temps de travail effectif, si cela est imposé par les dispositions applicables aux agents publics prévoir que les heures complémentaires réalisées en télétravail ne soient pas imputées sur l'enveloppe annuelle.
- Jours supplémentaires pour les proches aidants et personnel en situation de handicap.
- Possibilité de télétravailler 5 jours/semaine pour les femmes enceintes sans avis préalable du médecin.
- Des dispositions dérogatoires pour le personnel ayant des besoins spécifiques (autre que pour raisons de santé) sur demande et avec accord de la hiérarchie et des RH. Ces dispositions existent déjà au sein de l'ASNR.
- Prévoir un volant de jours hors forfait en cas de situation exceptionnelle (intempéries, grèves des transports, crise sanitaire...)

b) Modalités d'utilisation

- Maintenir la souplesse actuelle des accords en vigueur en n'imposant pas de limitations hebdomadaires ni de jours de présence obligatoires dans l'accord. Chaque entité/équipe doit s'organiser en concertation entre la hiérarchie et l'équipe concernée en veillant à créer des moments de présence sur site pour favoriser le collectif.
- Prise par journée ou par demi-journée.
- Si une limite en nombre de jours de télétravail par mois doit être imposée aux agents du fait de l'accord ministériel, la mettre au maximum (a priori 12 jours/mois).

² Pouvant exercer au moins une activité télétravaillable. Le refus de l'accès au télétravail devra être clairement motivé.

c) Autres modalités

- Donner la possibilité d'annuler les jours de télétravail (soi-même et sans tierce validation) dans l'outil informatique pour tout le personnel (aujourd'hui possibilité uniquement pour les salariés)
- Pour les salariés en horaire variable : mise en place de deux badgeages optionnels supplémentaires par jour afin de pouvoir s'absenter sur les plages mobiles. Ceci permettrait de gagner en souplesse d'organisation en télétravail pour les 65 % des salariés répondants à notre enquête ayant indiqué être intéressés par cette modalité.

2. Equipements dédiés au télétravail

- Généraliser l'équipement informatique **dédié au télétravail** en plus du PC portable et du sac de transport généralement fournis : une souris, un clavier, un casque, un grand écran, une base informatique permettant de connecter tout sur un seul branchement.
- Equipement spécifique adapté financé par l'ASNR pour le personnel en situation de handicap.
- Maintenir la participation à l'achat d'un bureau, d'un siège de bureau et d'une lampe (participation ASNR à hauteur de 50 % du montant, plafonnée à 150 € tous les 5 ans).

3. Participation financière de l'employeur

Même indemnité journalière pour tous en s'alignant sur l'accord ministériel, soit 2,88 €/jour plafonnés à 253,44 €/an. En cas de dispositions exceptionnelles mises en place au sein de la fonction publique, en prévoir l'application à l'ensemble du personnel de l'ASNR (ex. dispositif exceptionnel lors des JO 2024).

4. Accompagnement et suivi de l'accord

- Avoir un référent télétravail notamment pour les cas de désaccords sur le télétravail et clarifier les voies de recours.
- Former les managers au management à distance, à l'animation de réunions hybride...
- Mettre en place un guide du télétravail rappelant avec pédagogie, les principales modalités prévues dans l'accord, les bonnes pratiques et les droits et obligations en télétravail.
- Suivi annuel de l'accord avec données quantitatives présentées en CSA et suivi des évolutions sur plusieurs années (a minima 5 ans) de l'évolution des indicateurs retenus.