

ACTION "NOMADISME" : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL SUIVANT 2 FORMULES : FORMULE SOUPLE ET FORMULE ORGANISÉE

Company name practices : CACEIS BANK LUXEMBORUG

Activity sector practices : Activités financières et d'assurance

Company category practices : Grande Entreprise

Description of the action practices

La forme organisée du télétravail offre aux employés la possibilité de travailler de chez soi dans la limite de 4 jours par mois, selon une forme organisée, encadrée et régulière. Le télétravail revêt un caractère volontaire et la mise en oeuvre de ce mode de travail est subordonnée à l'accord du collaborateur et du manager, ainsi qu'à la signature d'un avenant au contrat de travail. La forme souple offre aux employés non conventionnés la possibilité de travailler occasionnellement à l'extérieur de la banque, sans avoir la qualité contractuelle de télétravailleur, dans la limite de 10 jours par an.

Context practices

CACEIS Bank Luxembourg compte plus de 900 employés, dont:

- Une majorité de travailleurs frontaliers passant beaucoup de temps dans les transports;
- 50% de femmes;
- beaucoup de collaborateurs avec de jeunes enfants.

Approach practices

Nécessité d'un important travail de préparation:

- Implication du management pour définir les postes permettant le télétravail;
- Définition des conditions de contrat et d'expérience;
- Définition des prérequis techniques et de l'équipement à mettre en place;
- Questionnaire permettant d'évaluer la motivation des candidats et leur capacité à travailler à distance de manière indépendante;
- Mise en place d'un groupe pilote de 9 personnes sur 1 an;
- Evaluation positive de l'expérience après 1 an, ce qui a permis l'entrée en vigueur de la procédure.

Objectives practices

Les objectifs du projet Nomadisme étaient de:

- Limiter l'impact du temps de transport des collaborateurs;
- Favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et privée;
- Assouplir les modes de travail grâce à l'évolution des technologies de l'information et de la communication.

Impact practices

- Forme organisée: Des employés ont opté pour la forme organisée du télétravail. La formule est jugée globalement satisfaisante tant par les employés que par le management.
- Forme souple: Cette formule est également très appréciée des cadres qui en usent soit pour des raisons personnelles (enfant malade), soit pour plus d'efficacité dans l'avancement de certains dossiers.

« To do practices »

Il est essentiel de bien définir les postes sur lesquels le télétravail ne porte pas préjudice à la qualité du travail et d'avoir confiance dans la capacité du télétravailleur à travailler de manière autonome.

« Not to do practices »

Ne pas impliquer le management dans la définition des postes concernés et démarrer sans pilote.