



# OUVERTURE DES NEGOCIATIONS SUR LE TELETRAVAIL



*Les salariés en ont rêvé, la Direction va (peut-être) le faire !*

Ce jeudi 1<sup>er</sup> mars se déroulait la première rencontre avec la Direction concernant l'ouverture d'une négociation sur le télétravail.

Sans préjuger de la suite des négociations, la Direction affirme sa volonté d'élargir au plus grand nombre ce dispositif : Employés, Agents de maîtrise et Cadres, sur un ou deux jours par semaine.

**Face aux problématiques de transport de plus en plus fortes, la CGT souhaite également que le dispositif soit ouvert aux temps partiels et aux salariés en situation de handicap.**

Malgré la frilosité de certaines Organisations Syndicales sur le sujet, la CGT fait le choix assumé, d'accompagner les salariés dans leurs demandes anciennes et maintes fois répétées pour qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, bénéficier de ces nouvelles modalités d'organisations de travail.

Face à une Direction souhaitant négocier un accord très (trop ?) rapidement, (négociations fin avril – début mai pour une mise en place effective à l'automne prochain...) la CGT entend bien être un interlocuteur prépondérant pour aboutir à un accord d'envergure sur le télétravail.

Mais qui dit accord d'envergure, dit négociation **abordant tous les sujets susceptibles d'engendrer des difficultés dans la pratique du télétravail** (*Isolement social, nouvelles formes de gestion, de mode de management, exigences et contraintes nouvelles en termes d'auto motivation, d'objectifs, de charge de travail...*).

Alors, même si nous apprécions l'ambition affichée par notre nouvelle DRH et sans vouloir freiner ce projet, la CGT **n'est pas favorable à une négociation à marche forcée !!**

Vos élus CGT veulent pouvoir construire les modalités d'un télétravail digne d'un **grand groupe** en encadrant les conditions de passage, les modalités d'acceptation et de refus, le contrôle du temps de travail (droit à la déconnexion, plages horaires... dans le respect du droit du travail), la régulation de la charge de travail, les règles et les modalités du télétravail occasionnel (en cas d'intempéries...), les modalités de communications pour les organisations syndicales, la prise en charge des coûts par l'employeur, le matériel mis à disposition au domicile du télétravailleur et toutes les modalités pratiques qui en découlent...

La CGT sera également vigilante sur les économies que pourraient faire la Direction, notamment par rapport aux déménagements immobiliers.

**Seul un accord ambitieux et juste, discuté par l'ensemble des partenaires sociaux, peut garantir une appropriation du sujet par l'ensemble des salariés du groupe dans les meilleures conditions possibles.**

