Télétravail : Fin des négociations

Après quatre réunions la négociation est terminée. L'accord sur le télétravail va être proposé à la signature pour une entrée en vigueur au 1er juin 2018 avec un développement du télétravail dès octobre 2018. La CGT, qui soutenait la demande des salariés depuis le début des négociations (au point que la CFDT qualifiait la CGT d'euphorique !), a été force de proposition et a obtenu un grand nombre d'évolutions par rapport aux propositions initiales de la Direction. Jusqu'à la dernière minute des négociations, nous avons travaillé à obtenir des avancées significatives à la hauteur des ambitions affichées du Groupe. Il n'en reste pas moins que la pratique sur le terrain va forcément révéler des dysfonctionnements et des différences d'interprétations de l'accord suivant les services et les managers. Parce que l'arrivée du télétravail dans notre groupe va être une véritable révolution culturelle et qu'elle va bousculer les modes d'organisation, ***nous vous conseillons vivement, salariés et managers encadrant, de contacter vos représentants syndicaux pour vous aider à appréhender le télétravail, les différentes modalités et les droits et devoirs auxquels vous êtes soumis dans le cadre de cet accord.***

LA CGT A VOS COTES POUR QUE CETTE AVENTURE SOIT UNE REUSSITE POUR TOUS !

- **Périmètre concerné :** Aucun service ou métier n'est fermé au dispositif, hors salariés itinérants, astreintes…

C'était un prérequis de la CGT pour entamer des négociations sur le sujet. Nous l'avons obtenu.

- **Le lieu :** Tout lieu hors des locaux du Groupe sous réserve que le salarié prenne les dispositions permettant d'assurer sa sécurité et celle des données.

- **Conditions d'éligibilité :**

- Tous les salariés ayant 6 mois d'ancienneté ;
- Temps plein ou temps partiel d'au moins 80 % ;
- Un jour de télétravail par semaine lors d'une première période de 12 mois puis possibilité d'un deuxième jour de télétravail au-delà.

La CGT souhaite toujours élargir le dispositif aux temps partiels de moins de 80%. La Direction n'y est pas totalement fermée… dans le cadre d'un prochain accord.

- **Exercer ses fonctions de façon autonome :** Cette notion sera déterminée par le critère « autonomie » de l'entretien annuel.

La CGT sera vigilante lors des commissions mensuelles de suivi à ce que le motif de « manque d'autonomie » soit étayé.

- **Acceptation / refus de télétravail** : Le N+1 gère les demandes, en lien avec le N+2.

- **Equipement :** Ordinateur portable et une solution de téléphonie.

La Direction refuse toutes précisions supplémentaires au motif que chaque métier est différent. Il est donc important de revenir vers vos représentants du personnel pour connaître vos droits dans ce domaine en cas de doute.

- **Les salariés en situation de handicap :** Selon les préconisations de la médecine du travail, les modalités peuvent être adaptées dans la limite de deux jours par semaine.

La CGT sera attentive au traitement des demandes qui nécessiteraient des aménagements adaptés.

- **Report de la journée de télétravail :** La journée peut être reportée selon accord entre le salarié et le manager. Une nouvelle date est positionnée dans les 15 jours.

- **Outils d'enregistrement de la demande :** Un outil spécifique sera mis en place pour formaliser les demandes et les échanges entre le salarié et son manager. L'outil n'est pas à ce jour choisi.

- **Mise en place d'une allocation forfaitaire :** Toute idée d'indemnisation est totalement exclue par la Direction qui souhaite privilégier un développement du télétravail au plus grand nombre.

La CGT a fait valoir l'inégalité de traitement entre le salarié ayant habituellement des tickets restaurant (celui-ci doit effectivement continuer à les recevoir les jours télétravaillés) et le salarié disposant habituellement sur son site d'une cantine (pas de compensation financière). La CGT proposait la mise en place de compensation financière pour pallier aux frais inhérents au télétravail (électricité, chauffage, repas).

- **Formation :** Formation en présentiel pour les managers et session de sensibilisation en E-learning pour les autres collaborateurs.

Le collaborateur se trouvera seul devant son poste de travail pour suivre cette formation : la CGT propose qu'il soit mis en place des réunions d'échanges pour mieux appréhender cette nouvelle façon de travailler.

- **Journée de télétravail :**

Amplitude 7H30 à 18H30 ; Plages de joignabilité pendant les plages fixes soit 9H30 / 11H30 et 14H00 / 16H00 ;
Cadres au forfait : Plage de joignabilité possible entre 09H00 et 18H00 sans remise en cause de leur autonomie.

- **Déconnexion :** La Direction avance sa volonté de négocier un accord ou mettre en place une charte plus complète sur ce sujet.

La CGT souhaite effectivement la négociation rapide d'un accord afin d'avoir un véritable droit à la déconnexion mais la Direction ne s'avance sur aucune date ni à court terme ni à moyen terme. Cet engagement de la Direction ne serait-il qu'un affichage ?

- **Assurance :** La Direction confirme que c'est l'assurance de l'employeur qui prend en charge. Le salarié devra faire une déclaration auprès de son assurance multirisque habitation.

La Direction mettra à disposition un modèle de lettre pour l'assurance habitation du télétravailleur.

- **Accident de travail / trajet lors d'une journée télétravaillée :** Si un accident survient pendant les horaires du télétravail, cet accident est présumé être un accident de travail.

La Direction reviendra vers les organisations syndicales concernant les accidents de trajet lorsque le salarié sera en télétravail.

- **Commission mensuelle de suivi** (durée 6 à 9 mois) à compter de la date de mise en place de l'accord :

Demande forte de la CGT qui sera vigilante sur la bonne application de l'accord sur le terrain !

Enfin, l'accord traite aussi du **télétravail occasionnel** comme le demandait la CGT dès le départ. Cela permettra aux salariés, non télétravailleurs habituels déclarés, mais qui disposent du matériel informatique adéquat, de télétravailler lors d'évènements exceptionnels (conditions climatiques, grève des transports ou difficultés importantes d'accès au lieu de travail, pandémies, situations de crise…).

La CGT décidera prochainement si elle appose sa signature sur l'accord, après avoir consulté ses adhérents. Les élus CGT sont à votre disposition pour toutes questions complémentaires.