

# Négo Télétravail : Ça s'annonce (télé) difficile

Il y a maintenant 3 ans, les organisations syndicales du groupe signaient un ambitieux accord télétravail sur lequel la patte CGT était clairement visible. Retouché au début de l'été pour lui donner plus de souplesse, il arrive à son terme fin décembre. Pour la CGT, c'est donc l'occasion de rester dans le sillon de l'ambition pour l'améliorer.

Comme nous l'avions évoqué lors des précédentes négociations, il reste absolument essentiel que les directions métier justifient leur refus de mettre en place le télétravail pour certains métiers. Inscrire l'éligibilité sur la fiche de poste, comme cela a été proposé, est une piste intéressante. Néanmoins, il faudra dans ce cas s'assurer d'une revoyure régulière tant les métiers évoluent, ce qui risque de poser un problème si les fiches de poste restent figées.

Si la direction a refusé radicalement à accorder 3 jours de télétravail pour des raisons qui parfois relèvent plus de la posture que d'arguments valables, la CGT a une analyse différente qui, espérons-le, fera évoluer la direction vers l'octroi d'un contingent de jours supplémentaires à l'année.

En effet, si nous avons signé un avenant permettant des jours flottants de télétravail, c'est pour donner de la souplesse dans des directions métiers sans laquelle le télétravail serait refusé.

Dans le même esprit, il apparaît évident que plus de souplesse permettrait aux aidants de mieux concilier vie professionnelle/ vie personnelle. De même, lorsque des travaux seraient programmés dans des services ou sur un site, pour éviter les nuisances, les salariés pourraient être en télétravail...

La CGT a aussi relevé l'effet seuil de l'accord actuel. Ainsi, des temps partiels en dessous de 50% ne bénéficient pas du télétravail. En réécrivant le texte pour simplement préciser le nombre de jour sur site (et non plus une limitation à 50%), ils pourraient en bénéficier.

L'autonomie nécessaire au télétravail pour les CRC est arbitrairement évalué à 1 an pour tous.

La CGT a rappelé que c'est contraire à l'accord, sauf à imaginer que chacun est opportunément autonome à la date anniversaire de son embauche en CRC. Cette direction devient coutumière de ce genre d'ineptie. Son étanchéité à la parole syndicale est de plus en plus problématique pour les équipes qui la composent.

Si la CGT réclame depuis plusieurs années un accord « aidants », nous sommes favorables à intégrer un chapitre sur les aidants dans l'accord. Les arguments de la direction d'aborder cette problématique dans l'accord QVT sont entendables. Néanmoins, comme nous l'avons souligné, quel arbitrage sera fait entre l'accord télétravail et QVT si une opposition apparaît ?

Autres éléments importants, nous demandons à ce que disparaisse le verbe « pouvoir » dans la phrase sur le cumul des jours de télétravail occasionnel et de télétravail habituel afin qu'il n'y ait pas d'interprétation possible par les managers.

Sur le sujet, la CGT a regretté les difficultés de mise en place de ce télétravail occasionnel (intempérie, grève...) sans, reconnaissons-le humblement, apporter de solutions miracles. Les bases du débat et de la réflexion ont en tout cas été posées !

La CGT a également formulé une demande d'indemnisation pour les frais de chauffage, électricité... Pour la CGT, si le montant est sujet à négociation ainsi que la rétroactivité, sa mise en place est un préalable aux négociations ainsi que la continuité de l'obtention des tickets restaurant.

Enfin, nous soutenons la demande de prise en charge d'une partie du matériel nécessaire à l'aménagement du poste de travail à domicile faite par d'autres organisations syndicales.