

Télétravail : Liberté ou contrainte ?!

« Le télétravail est un avantage pour les salariés » : sous ce prétexte, la direction en profite pour négocier un télétravail restreint : peu de droits pour les salarié.es, beaucoup de flexibilité pour l'employeur, et zéro compensation financière.

Pour la direction le télétravail est conçu comme une contrainte de plus.

Le télétravail est pourtant un facteur de recrutement incontournable et aussi de gain de productivité. Les enquêtes le démontrent. L'entreprise s'y retrouve largement.

La CGT avait présenté un projet d'accord complet (téléchargeable sur notre site) pour encadrer le télétravail et garantir les droits des salariés. Des avancées ont été possibles sur quelques points mais le projet de la Direction est encore loin du compte. Voici l'état des lieux après la 5^{ème} réunion de négociation.

Ouverture du Télétravail : peut mieux faire !

En l'état le projet d'accord prévoit :

- Jusqu'à 2 jours par semaine de télétravail (ou 1,5 jours en incluant la demi-journée de repos),
- Présence 3 jours sur site, ou 2,5 jours (si repos hebdo), ou 2 jours les semaines avec cumul de deux demi-journées de repos « à titre exceptionnel » et après autorisation du manager (!)
- Ouverture aux temps partiel > à 80% (avec règle de 3 jours de présence)
- Ouverture aux prestataires avec l'accord de leur employeur et du manager référent CGG (demande CGT)
- Possibilité de cumul de la demi-journée de repos avec une demi-journée TT (demande CGT)
- Ouverture aux salariés du service général, limité à un jour TT (demande CGT)

Sous des conditions d'éligibilité:

- Une autonomie et une « connaissance suffisante de l'entreprise »
- Un espace et une connexion adaptée à domicile (exceptionnellement : en résidence secondaire), certificat de conformité électrique.

La CGT demande une réponse écrite et motivée en cas de refus, avec clause de revoyure.

Organisation du TT : l'usine à gaz

La direction veut :

- La mise en place d'une charte par service (ou par projet pour la production) après discussion au sein du service avec le manager et validation par la RH, organisant la répartition des jours selon des règles communes :
 - o La rotation des jours télétravaillés dans le service.
 - o La présence de deux membres de l'équipe sur le site tous les jours.
 - o Une journée de présence commune obligatoire.
 - o Un planning des réunions de service.
 - o Modification de la Charte au gré des mouvements de personnel.

La CGT demande une visibilité et une stabilité des jours télétravaillés pour la conciliation avec la vie personnelle.

Flexibilité : à sens unique :

- Pas de report ou cumul des jours TT non utilisés.
- Pas de quota de jours flexibles.
- Possibilité de suspension du télétravail par le manager, notifié la veille ! (ou sous 10 jours si plus de 3 semaines de suspension).
- Présence physique aux réunions à la demande du manager.

La CGT demande : un quota de 24 jours flexibles annuels, la définition des cas de suspension et la limitation de la durée, un délai de prévenance allongé.

Equipe à domicile : fourni avec réserves

- Mise à disposition d'un PC professionnel, mais casque et écran « dès que possible », fauteuil « selon disponibilité ».

La CGT demande la clarification des conditions d'utilisation du matériel professionnel hors temps de travail.

Conciliation vie personnelle : maigre bilan !

- Même plages horaires que sur site.
- Possibilité de télétravailler pour assister un enfant malade de plus de 11 ans

La CGT demande la définition de plages horaires spécifiques sur demande du salarié dans l'avenant télétravail.

Prise en charge des frais : le néant

- La direction ne veut plus prendre en charge le diagnostic électrique, ni les frais de connexion internet et de chauffage, ni l'indemnité de repas.

La prise en charge des frais supportés par les télétravailleur.euses est pourtant obligatoire. Et ceux-ci s'alourdissent : Les prix de l'énergie flambent (+57% pour le gaz depuis janvier 2021). Cela représente plusieurs centaines d'euros de plus à l'année pour le chauffage. Dans le même temps CGG fait des économies en réduisant la surface de ses bureaux, au-delà de la réduction d'effectif, tout en anticipant 30M€ de plus-value spéculative sur la vente du bâtiment.

A CGG, la CGT est la seule organisation à défendre une prise en charge des frais dans cette négociation :
- demande d'une indemnité de 10€ par jour TT incluant les frais de repas et frais induits au domicile.

Ce dont la direction ne veut pas entendre parler dans les négociations

Le télétravail, s'il présente des avantages pour les salariés, engendre des risques supplémentaires du fait de l'isolement, du glissement entre vie personnelle et professionnelle, du management des salariés à distance. Il faut donc prévoir des dispositifs de vigilance, associant aussi les représentants du personnel.

Mais au-delà des déclarations de principe, la direction ne veut pas discuter de mesures concrètes :

- Le droit à l'information syndicale des télétravailleur.euses : la direction refuse de communiquer les tracts syndicaux par voie électronique, et le droit de réunion syndicale en visio avec les représentants.es du personnel.
- Les outils de suivi de la présence sur site ou en télétravail.
- L'effectivité du droit à la déconnexion : si l'interdiction de contacter le salarié entre 18h30 et 8H00 est actée, aucun dispositif technique pour l'éviter ou contrôler son application n'est prévu. La direction retourne le droit à la déconnexion en « devoir de déconnexion » : c'est le cas d'une personne de CGG qui vient d'être licenciée notamment pour s'être connectée en dehors de son temps de travail.
- Les modalités de suivi et d'alerte sur les dépassements du temps de travail.
- La prévention des risques psycho sociaux, l'accompagnement et la formation des managers.



le SNGG CGT, un espace pour agir