

Télétravail 3^{ème} séance de Négociation

Mercredi 2 mai :

3^{ème} réunion de négociation sur la mise en place du télétravail dans le groupe AG2R LA MONDIALE

Le télétravail est une revendication ancienne de la CFTD qui pourrait enfin être satisfaite. Alors que nous réclamions lors de la négociation du précédent accord une plus grande ouverture, nous nous étions heurtés à une vision étroite du télétravail de la part de la DRH. Nous assistons aujourd'hui à un virage à 180 degrés. L'ambition première de l'employeur était importante : arriver à 3 000 télétravailleurs d'ici 2020, soit presque un tiers de l'effectif. Nous étions plus que dubitatifs sur ces chiffres.

Finalement c'est une seconde évaluation qui semble apparaître avec un objectif un peu plus réduit du nombre de télétravailleurs, plutôt autour de 17% du personnel AG2R-LA MONDIALE, soit environ 1900 salariés.

Si la direction nous a confirmé vouloir ouvrir le télétravail au plus grand nombre, on ne peut s'empêcher de penser au principe d'éligibilité au télétravail qui régit la sélection des salariés de notre groupe.

Actuellement, voici les principaux points de l'accord proposé :

- Le télétravail sera exclusivement ouvert aux emplois ou activités compatibles avec le télétravail (sans que la direction liste les emplois ou activités exclues).
- Ne seront pas concernés les collaborateurs exerçant des activités itinérantes, les collaborateurs soumis à un régime d'astreintes ponctuels, les commerciaux dans leur pratique occasionnelle du travail à domicile.
- L'entreprise fournira à chaque télétravailleur un ordinateur portable avec une solution de téléphonie qu'il utilisera à la fois sur site et sur son lieu de télétravail.

En tout état de cause, la CFTD négocie pour qu'en cas de refus, un recours à cette décision, auprès de la DRH, soit possible.

Parler du télétravail, c'est parler du télétravailleur mais aussi de ses collègues qui sont dans l'entreprise quand il n'y est pas, c'est parler *du management et c'est avant tout parler de l'organisation du travail*. Or, la CFTD juge que *l'accord proposé ne détaille pas* suffisamment cet aspect du dossier.

A noter aussi que l'accord proposé n'accorde aucune compensation financière, même minime, à tout surcote que le salarié pourrait avoir en télétravaillant depuis son domicile.

La CFTD regrette toutefois cette décision de ne pas accorder de compensation financière.

Faudra-t-il pour autant en faire un point de blocage ? Nous sommes conscients que l'attente des salariés sur cet accord est forte.

Ainsi, est éligible au télétravail, le collaborateur remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Justifier d'une ancienneté d'au moins six mois au sein du Groupe ;
- Etre titulaire d'un contrat de travail à temps plein, à temps partiel d'au moins 80 % de la durée conventionnelle de travail ou en forfait en jours réduit équivalent.
- Disposer des capacités nécessaires pour exercer ses fonctions de façon autonome et notamment avoir :
 - ✓ Une bonne maîtrise des applications informatiques indispensables à l'activité ;
 - ✓ Une bonne connaissance des processus et des règles applicables dans l'entreprise ;
 - ✓ Etre habitué et avoir démontré sa capacité à travailler de manière collective, à s'organiser et à reporter, de manière à maintenir les échanges entre les collaborateurs en télétravail et le reste de l'équipe ;

Occuper un poste pouvant être exercé au moins de façon partielle et régulière à distance.

Les conditions d'éligibilité au télétravail seront soumises à l'appréciation du manager responsable hiérarchique n+1 et partagée pour information avec le responsable hiérarchique N+2.

Le manager pourra imposer une à deux journée(s) par semaine de présence à l'ensemble de ses collaborateurs au sein des locaux.

Le télétravail ne pourra être mis en œuvre que sur la base du volontariat. Par contre, le manager pourra refuser une demande dès lors que cela est motivé.

La CFDT revendique qu'un maximum de salariés (non volontaire pour le télétravail) puissent bénéficier d'ordinateurs portables de façon à pouvoir faire, à minima, du télétravail occasionnel, déclenché notamment lors de situation de crise nécessitant la mise en œuvre du Plan de Continuité d'Activité avec des événements tels qu'une pandémie, des grèves de transports, ou des conditions climatiques exceptionnelles (intempéries, pics de pollution,). La direction a été à l'écoute et va étudier cette possibilité supplémentaire.

Le télétravail s'effectuera au domicile du collaborateur ou tout autre lieu d'habitation Mais aucune mesure n'est prévue pour exercer le télétravail depuis un bureau d'une agence ou d'un autre site du groupe.

La mise en œuvre du télétravail fera l'objet d'une période d'adaptation de 12 mois, durant laquelle chacun (chacune des parties) pourra mettre fin au télétravail. A l'issue de cette période la possibilité d'effectuer un deuxième jour de télétravail est ouverte.

Le temps de travail sera décompté comme temps de travail effectif sur les mêmes bases que celui qui aurait été retenu si le télétravailleur avait travaillé dans les locaux de l'entreprise. Il doit être joignable par téléphone et par messagerie sur les plages horaires fixes applicables au sein de son établissement de travail. En tout état de cause, il ne pourra pas être contacté en dehors de la plage horaire fixe. Les collaborateurs en forfait en jours sur l'année pourront être joints sur la plage horaire fixée entre 9h00 et 18h00 heure locale. Le suivi de la durée du travail pour les jours télétravaillés s'effectuera par un système auto-déclaratif

Chaque année un entretien portera notamment sur les conditions d'activité du salarié en télétravail et sa charge de travail.

La CFDT négocie pour un suivi plus régulier.

Il sera reconnu au télétravailleur un droit à la déconnexion en-dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel il accomplit régulièrement son travail, et, à tout le moins pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire. Le collaborateur disposera à ce titre de la possibilité de se déconnecter des équipements mis à disposition par l'entreprise.

Deux paragraphes existent dans cet accord pour évoquer le droit à la déconnexion mais avec l'engagement de la direction de développer ce thème important dans un autre accord.

Des formations obligatoires relatives à l'exercice du télétravail seront mises en œuvre pour les collaborateurs dont la candidature aura été retenue et pour les managers de collaborateurs en télétravail.

Petite particularité à souligner, Le bureau du collaborateur dans les locaux du Groupe pourra être utilisé en son absence, comme bureau de passage, par un autre collaborateur.

Tout accident survenu au télétravailleur au sein de son lieu d'exercice du télétravail pendant le temps de travail sera présumé être un accident du travail. Il sera soumis au même régime que s'il était survenu dans les locaux de l'entreprise

La CFDT considère à la lecture de l'accord proposé que la direction n'est pas allée assez loin dans les discussions pour clarifier certains points essentiels comme l'exhaustivité du matériel fourni, le processus de candidature, le contenu des formations manager ou salariés, surtout l'accompagnement qui sera fait aux collaborateurs et managers durant le cycle de télétravail. C'est pourquoi nous souhaitons être associés durant toute la période de déploiement qui suivra la mise en place de l'accord. La Direction semble prête à satisfaire la demande formulée par la CFDT.

Avec ou sans signature des organisations syndicales, l'étape suivante côté direction est le lancement d'une enquête mi-juin, pour connaître le nombre potentiel de salariés intéressés par le télétravail, mais aussi hors accord de travailler et développer toutes les interrogations posées dans le paragraphe précédent.

Le cadre du télétravail voulu par la direction est maintenant dessiné. La direction souhaite aller vite, car elle envisage un démarrage des premiers lots de télétravail en novembre mais elle précise que ce délai pourra être repoussé pour éviter toutes précipitations qui amèneraient des difficultés au déploiement de celui-ci.

De notre avis, beaucoup d'imprécisions sont présentes dans ce projet. La CFDT aussi veut aboutir à un accord. Cependant il faut un accord gagnant/gagnant et que nous soyons partie prenante. Même si la demande des salariés semble forte, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation. De nombreux points relatifs à l'exercice de l'activité, aux conditions de travail, à l'organisation sont encore à préciser. Une dernière réunion de négociation est prévue le 17 mai prochain.

Vous pouvez suivre l'avancée des négociations et consulter les détails de l'accord négocié sur notre site internet CFDT ou notre page Facebook



cfdt-ag2r.com

