

LA CGT SIGNE L'ACCORD CADRE THALES SUR LE TELETRAVAIL

Vélizy, le 24 mai. 13

Le 26 avril, la CGT a signé cet accord cadre, proposé à titre expérimental. Des négociations doivent s'ouvrir rapidement dans les sociétés du Groupe pour permettre d'encadrer ce type de travail « à domicile ». Les accords sociétés devront s'appuyer sur cet accord cadre pour mieux maîtriser le temps de travail des salariés hors des locaux de l'entreprise, en supprimant au moins partiellement le travail « gratuit » de type nomade, et en conservant un large collectif de travail.

Explication de texte :

1. L'**Accord cadre** ne s'applique pas en l'état. Cela signifie qu'un accord sur le télétravail soit conclu **dans chaque société**. Rien n'empêche d'aller au-delà de l'accord cadre sur certains domaines non bornés car il faut le considérer comme un socle minimal !
2. L'accord **est conclu pour une durée de 2 ans**. Il est indiqué que les accords le déclinant prendront fin à la même date.
3. Le télétravail est limité à **un jour par semaine**. Cela traduit, pour les directions, la difficulté de maîtriser, cette forme de management. Mais, cela permet aussi d'éviter le démantèlement du collectif de travail
4. Il n'y a **pas de quota imposé**, mais il faudra convenir d'un quota maxi dans les sociétés, par établissement, et par service. Sans expérimentation préalable, il est difficile de quantifier a priori le nombre de télétravailleurs potentiels. Un quota trop faible implique des critères contraignants pour sélectionner les télétravailleurs. Un quota trop large pourrait entraîner une éventuelle désorganisation dans un service, d'autant plus importante si les jours de télétravail sont différents.
5. Le télétravail se fera sur la **base du volontariat** à la demande du salarié et avec l'accord de sa hiérarchie. Le refus de la hiérarchie devra être motivé.

Nous écrivions le 13 février 2013



La surcharge permanente de travail, le développement du travail en open-space, la conciliation vie privée/vie professionnelle, le temps de trajet et l'éloignement domicile-travail sont les problèmes les plus difficiles à vivre pour les salariés, avec le risque que cela s'aggrave dans les années à venir.

Les directions d'entreprises, principalement, pensent que le télétravail serait la solution miracle dans certains métiers pour répondre à ces problèmes.

En théorie, sa pratique pourrait se révéler intéressante ... mais la réalité est bien autre, et le vécu des salariés en télétravail est bien plus complexe.

En effet, le danger est de voir toutes les limites supprimées : peu importerait que l'on travaille la nuit, les week-ends ou en vacances, pourvu que l'on atteigne les objectifs qui nous sont imposés via les EAA.

6. Il y a des **conditions pour être télétravailleur** :
- *Etre à temps plein ou temps partiel à 80%.*
 - *Avoir 1 an d'ancienneté dans le Groupe et 6 mois dans le poste.*
 - *Etre autonome dans son activité.*
 - *Avoir un espace à son domicile dédié et propice au travail.*
7. Le salarié signe un **avenant au contrat de travail d'une durée de 12 mois maxi**. A l'issue des 12 mois, le salarié doit effectuer une demande de renouvellement examinée par le hiérarchique.
8. **Le poste de travail au domicile doit être en conformité avec certaines règles**. Dans l'accord, la Direction a conservé l'attestation de conformité électrique demandée au salarié. Mais nous avons pu obtenir une prise en charge de ce diagnostic, le salarié pouvant alors s'appuyer sur l'avis d'un expert diligenté par lui pour établir sa propre attestation. En outre, s'agissant d'un poste de travail comme ceux dans les locaux de l'entreprise, il n'est pas acceptable de faire porter sur le télétravailleur l'obligation de résultats de l'employeur en matière de sécurité et santé. Le cas échéant, et après son accord, le salarié devra autoriser l'éventuel accès du CHSCT de son établissement pour un examen de son poste de télétravail.
9. Sur le **temps de travail, un droit à la déconnexion** a été initié, peu détaillé, mais qui ouvre un champ de négociation dans les sociétés. Le télétravail n'est pas assimilable à du travail type « nomade » avec PC et téléphones portables n'importe où. Le télétravail est un « vrai » travail, certes à domicile, mais avec **des horaires définis comme dans les locaux de l'entreprise**.
10. Les **télétravailleurs sont des salariés isolés**. Le Médecin du travail aura la liste des télétravailleurs et émettra un avis sur leur aptitude à pratiquer ce type de travail. Les délégués du personnel pourront aussi avoir connaissance des personnes en télétravail via l'accès au RUP (Registre Unique du Personnel).
11. **Assurance** : Le salarié devra déclarer son activité en télétravail auprès de son assureur. S'il y a un surcoût, il y aura une prise en charge par l'employeur sur justificatif. Si le salarié a un accident pendant le télétravail, le traitement sera identique à celui prévu dans les locaux de l'entreprise !
12. **Indemnisation** : le montant est limité et se fera sur justificatif (règles URSSAF).
13. **Commission de suivi**. Une commission de suivi sera mise en place pour examiner notamment le bilan de la période d'expérimentation, les motifs de refus, et l'effet quota.



Cet accord transforme encore un peu l'organisation du travail. Il peut être bénéfique comme néfaste pour les salariés. Pour cela nous avons souhaité qu'il soit de courte durée (2 ans) et qu'un point objectif soit fait à son terme. Entre temps, nous appelons les salariés à se saisir de cet accord et à le faire vivre de manière à préserver la santé de chacun.