

RESULTATS ENQUETE TELETRAVAIL (6000 REPONSES !)

UNE BASE SOLIDE POUR LA NEGOCIATION A VENIR

Courbevoie, le 10 septembre 2020

Le contexte actuel du télétravail à Thales

Le télétravail à Thales est régi actuellement par un accord groupe applicable jusqu'à mars 2023 qui permet de télétravailler jusqu'à 2 jours/semaine en moyenne sous une forme rigide (jours fixes dans la semaine) ou flexible (volume mensuel ou annuel). Dans ce cadre, les salariés sont couverts par un avenant à leur contrat de travail et ont des garanties sur les moyens fournis, les indemnités et les délais de prévenance. L'accord est basé sur le double volontariat du salarié et de l'entreprise. Pendant des années, on a observé des salariés volontaires et des réticences managériales.

Le confinement nous a obligé à rentrer dans un mode non prévu (télétravail à 100%, pas d'avenant, moyens pas toujours disponibles), autorisé par l'ordonnance COVID et l'accord Groupe COVID-19, qui a démontré la capacité des salariés et de l'organisation à maintenir l'activité. Le recours au télétravail doit maintenant revenir à un mode plus cadré pour éviter les dérives vécues et relevées dans l'enquête.

Aujourd'hui, suite à cette expérience et aux contraintes sanitaires, le recours au télétravail est bien souvent hors contrôle : parfois le management impose du télétravail en mode flexible et sans contractualisation, quand d'autres l'interdisent tout simplement. Oublié le volontariat du salarié alors qu'il peut avoir des contraintes personnelles l'empêchant de télétravailler : domicile pas adapté, cohabitation difficile, activités socio-culturelles à jours fixes sur le site, ... Cette nouvelle forme d'organisation permettrait de résoudre les contraintes de distanciation physique sans agrandir les bâtiments de travail ou le restaurant d'entreprise. Le télétravail par ½ journée est même envisagé au détriment de l'optimisation des déplacements domicile/travail et des horaires des transports collectifs.

Négociations en cours

Depuis l'été, les organisations syndicales interprofessionnelles nationales discutent avec le Medef pour aboutir à un accord national (ANI) applicable à toutes les entreprises afin d'éviter de graves dérives qui ont eu lieu lorsque le télétravail s'est développé sans aucun cadre. Malgré la volonté du patronat de laisser plus de flexibilité, le front uni des syndicats devrait permettre une finalisation prochaine.

Les négociations sur le télétravail à Thales s'ouvrent dans ce contexte un peu particulier.

Pour la CGT, un nouvel accord à Thales, devrait :

- Sécuriser la notion de volontariat du salarié,
- Conserver une majorité du temps en présentiel,
- Garantir dans les faits la prise en charge par l'employeur de tous les frais liés au télétravail,
- Encadrer la déconnexion et la charge de travail,
- Distinguer le télétravail exercé en temps de crise et le télétravail classique,
- Intégrer les risques du télétravail par de la prévention.



Face à la pression mise par la direction de Thales pour finaliser dans l'urgence un nouvel accord, la CGT Thales propose de :

1. Traiter la crise actuelle par un « avenant télétravail » à l'accord de reprise d'activité progressive signé le 26 juin dernier, dont l'application s'arrêtera avec la fin officielle de la crise sanitaire ; il permettra de cadrer le volontariat, le volume de télétravail, les indemnités et les moyens.
2. Négocier sereinement un nouvel accord, sur la base de l'accord télétravail de 2018, prenant mieux en compte les situations exceptionnelles, améliorant les moyens donnés aux salariés (mobilier, informatique, ...), indemnisant les surcoûts générés au salarié par le télétravail. La base de discussion doit rester l'accord actuel car il n'est pas décalé par rapport aux souhaits des salariés mais nécessite d'y intégrer des améliorations.

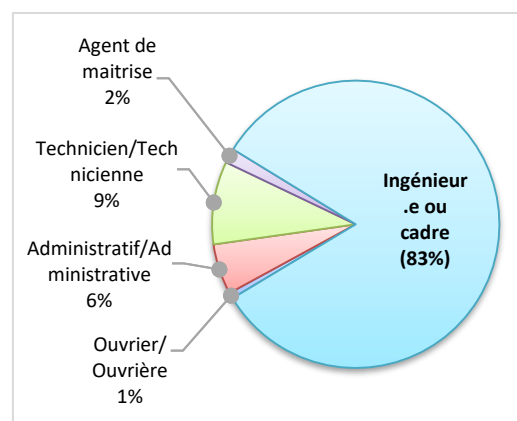
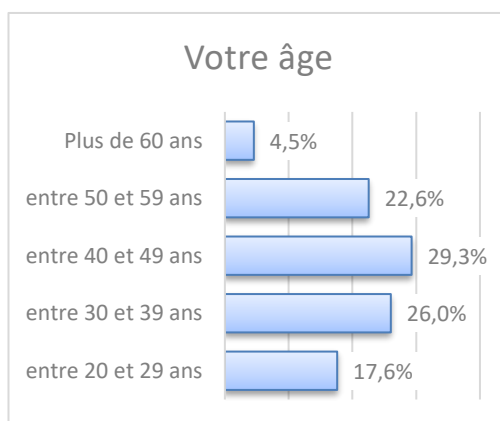
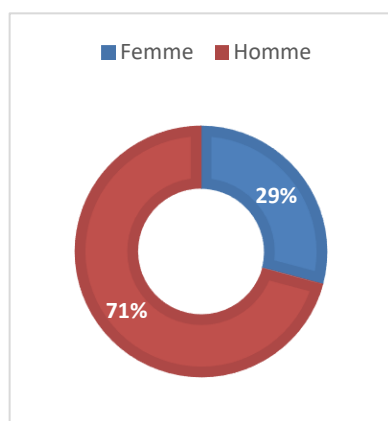
Voici les quelques pistes de réflexion que nous tirons de l'enquête à partir de votre expérience et de vos souhaits et que nous porterons dans la négociation.

- Il est impératif de distinguer le télétravail « normal » du télétravail en mode pandémie ou en mode de reprise d'activité.
- Le télétravail doit rester au volontariat des salariés et être officialisé par un avenant au contrat de travail.
- L'accès au télétravail doit être accessible à plus de métiers. La démonstration a été faite que c'était possible.
- Création d'une commission pour suivre les demandes, notamment les cas de refus et traiter les litiges.
- Rester sur 2 jours/semaine maximum en moyenne avec possibilité d'aller vers 50% de temps en télétravail, soit de façon régulière ou pas mais aussi avec plus de souplesse par une gestion au trimestre par exemple.
- Les moyens de communications doivent être améliorés.
- Les équipements (casque audio, ... fauteuils, bureau) doivent être pris en charge par l'entreprise.
- La question de l'indemnisation des repas se pose.
- Renforcer le suivi du télétravail et le contrôle.
- Renforcer le droit à la déconnexion (y compris fractionner le temps de repas).

Une enquête CGT pour faire un retour d'expérience et connaître vos attentes

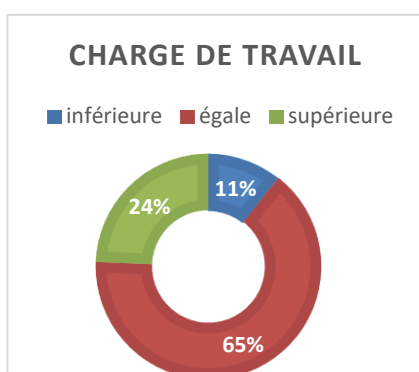
Cette enquête a été lancée le 22 juin dernier et n'a pas pu être diffusée à tous les salariés car la Direction a bloqué l'accès au site de l'enquête à partir des postes Thales, le 7 juillet.

Qui a répondu à l'enquête ?



Avez-vous apprécié de (plusieurs réponses possibles) ?	%
De ne pas avoir de temps de trajet ?	91,36%
De ne pas être dans un environnement openspace ?	57,02%
De pouvoir travailler isolément ?	65%

Seulement **50%** des répondants avaient **un siège adapté**



Vous trouverez l'intégralité de l'enquête sur le site CGT THALES : www.cgthales.fr

