

## LE CONTEXTE :



Le télétravail prend, aujourd'hui, une place de plus en plus importante, renforcé par la situation sanitaire actuelle. Mais, cette organisation du travail, comme toutes les organisations, n'est pas neutre et nécessite d'être encadrée, afin de ne pas dégrader les conditions de travail et la santé des salariés. Et ce n'est hélas pas l'Accord National Interprofessionnel (ANI), que la CGT n'a pas signé en fin d'année 2020, qui permettra cela, puisque celui-ci n'est ni normatif ni prescriptif, c'est-à-dire qu'il

n'impose rien. Il s'agit au plus d'une charte de bonne conduite qui n'engage pas les employeurs.

**Au niveau de Thales, suite au retour d'expérience liée au télétravail massif depuis le 1<sup>er</sup> confinement, les syndicats, et la CGT en premier lieu, ont demandé à renégocier notre accord, afin d'améliorer certains aspects.**

## L'APPROCHE DE LA CGT :

Pour préparer cette négociation, nous avons réalisé une consultation des salariés du Groupe qui a recueilli plus de 6 000 réponses, ce qui a montré à quel point vous vous êtes sentis concernés. C'est à partir de ces réponses que la CGT a construit les propositions portées lors de cette négociation, sur la base de l'accord cadre déjà existant au niveau du Groupe.

**Vous trouverez l'intégralité de l'enquête sur le site CGT THALES :** [www.coord.cgthales.fr](http://www.coord.cgthales.fr)



## LES PRINCIPALES MESURES DE L'ACCORD :

Le télétravail s'organisera suivant 3 modes :

1. Le télétravail **ponctuel, pour répondre à des situations individuelles ponctuelles**. Pour cela, les salariés qui disposent déjà des outils pour télétravailler bénéficient de 10 jours de télétravail exceptionnel par an.
2. Le télétravail **ponctuel pour répondre à des circonstances collectives exceptionnelles** telles qu'une pandémie, un événement climatique majeur, etc... Ce chapitre, existait déjà, il a été renforcé au vu du « cafouillage » que nous avons connu en 2020, pour notamment mieux préciser que celui-ci pourra être à 100% si nécessaire, en fonction des circonstances et des directives administratives/gouvernementales.
3. Le télétravail **habituel et régulier**, comme modalité pérenne d'organisation du travail. Plusieurs principes sont définis par cet accord :
  - Afin de maintenir le lien collectif de travail, le télétravail est limité à 2 jours maximum par semaine, sauf situation individuelle spécifique permettant de travailler jusqu'à 3 jours. En tout état de cause, le principe d'une journée de présence minimum sur site est retenu.
  - Le télétravail reste conditionné **au volontariat et surtout à l'initiative du salarié**, et relève d'une démarche concertée entre le manager et les membres de son équipe.
  - En dehors des activités ne pouvant être exercées à distance (travaux en horaires atypiques, travaux nécessitant un accès permanent à des matériels / outils sur site), **toute activité peut, par principe, être télétravaillée**, dès lors que sa mise en place est compatible avec le bon fonctionnement de l'activité.
  - Le télétravail se fait par journée entière, **sauf pour les salariés à 90%** (télétravail à la ½ journée).
  - Le télétravail s'organise soit sous forme **d'1 ou 2 jours fixes par semaine**, soit sous forme d'un **volume mensuel compris entre 4 et 10 jours** à planifier.
  - Les frais de télétravail seront pris en charge à hauteur de 10€ par mois pour 1 jour par semaine, 20€ pour 2 jours et 30€ pour 3 jours.
  - Au niveau équipement, un « PC mobility », **un téléphone portable (et son abonnement), un écran 24 pouces, un casque audio et une participation à l'achat d'un siège bureautique** à hauteur de 115€ seront mis à disposition des télétravailleurs.

## ▶ LES POINTS NEGATIFS DE L'ACCORD :

- Le véritable point négatif de cet accord, en régression, concerne la prise en charge financière des frais du télétravail. On passe d'un remboursement des frais d'internet à hauteur de 38€ maximum par mois sur justificatif à un remboursement forfaitaire compris entre 10 et 30€ en fonction du nombre de jours de travail. Par contre, ce remboursement est forfaitaire, sans demande mensuelle du salarié, et sera donc plus simple et touchera tous les télétravailleurs.

En effet, notre enquête CGT sur le télétravail a montré que beaucoup de salariés (56% des répondants) ne savaient pas comment se faire rembourser les frais d'internet via une note de frais. De plus, la prise en charge à hauteur de 50€ d'un diagnostic électrique lors de la mise en place du télétravail disparaît, ainsi que la prise en charge du surcote d'assurance habitation. Il est à noter que 44% des répondants à notre enquête jugeaient l'indemnisation des frais suffisante, 19% insuffisante et 37% ne se prononçaient pas.



**Concrètement, le télétravail se développant, la direction cherche à faire des économies encore une fois sur le dos des salariés. Faut-il y voir un lien avec les promesses de rentabilité faites aux marchés financiers ?**

## ▶ LES POINTS POSITIFS DE L'ACCORD :

- + • Il s'agit d'un accord Groupe, donc applicable tel quel, de manière identique pour tous les salariés et à durée indéterminée. Cela sécurise la situation, surtout dans le contexte national de régression sur le télétravail.
- + • Concernant le matériel mis à disposition des télétravailleurs, s'ajoute au PC mobility et téléphone, un casque audio, un écran 24 pouces et une aide à hauteur de 115€ pour l'achat d'un siège bureautique. Il est à noter que 50% des répondants à notre enquête indiquaient qu'ils ne disposent pas d'un siège adapté à domicile.
- + • Face à la montée en puissance possible du télétravail, et afin de garder le collectif de travail, des réunions collectives seront mises en place pour discuter de l'organisation du télétravail. Il y aura donc un équilibre à trouver entre volonté individuelle du télétravail et organisation collective. Malgré tout, le principe fondamental reste que le télétravail est à l'initiative et au volontariat du salarié. De plus, il est clairement indiqué « Le télétravail ne peut être imposé au salarié et le refus du salarié de ce mode d'organisation du travail n'a pas à être motivé. ».
- + • Toujours dans l'esprit de garder le lien avec le collectif de travail, l'accord prévoit la présence d'une journée à minima sur site. Cela permet de manière simple de s'adapter à toutes les situations de télétravail régulier, en amenant tout de même une petite souplesse demandée par les salariés
- + • Le salarié pourra explicitement saisir les représentants du personnel (via la commission locale QVT qui sera en charge du bilan du télétravail) pour examiner le refus de sa demande de télétravail. Il s'agit là d'une avancée importante par rapport à l'accord précédent, surtout au vu des refus « de principe » sans justification réelle liée à l'activité, sur les demandes de télétravail des salariés.
- + • Enfin le télétravail en mode exceptionnel type pandémie est mieux cadré, avec la précision claire notamment que celui-ci peut être total si nécessaire, et fait le lien avec les directives administratives/gouvernementales.

Cet accord reprend l'architecture et l'équilibre de l'accord précédent, qui correspondait globalement aux attentes que vous avez exprimées. Ainsi, 84% d'entre vous souhaitaient un télétravail à hauteur de 3 jours par semaine maximum (et 52% à hauteur de 2 jours max). Vous pouvez retrouver l'accord sur notre site internet ici : <https://coord.cgthales.fr/accords/>

**C'est en regardant l'équilibre global de cet accord, et surtout au regard de vos 6 000 réponses à notre enquête sur le télétravail, que la CGT Thales, après avoir consulté l'ensemble de ses syndiqués, a décidé de signer cet accord Groupe sur le télétravail.**