



TELETRAVAIL, C'EST PARTI !

Après plusieurs mois d'échanges, le télétravail devient une réalité au sein de l'UES MGEN, en premier temps à Union et Mgen Tech. La CFDT est satisfaite de l'aboutissement des négociations dans lesquelles elle a joué un rôle actif. Elle sera signataire de l'accord. Retour sur les lignes directrices de ce futur accord.

Pour la CFDT, la mise en œuvre comportait des préalables. Il ne suffisait pas de réclamer le télétravail dans l'entreprise, il fallait lui fixer un cadre, garant des conditions de réussite du télétravail, de la sécurité des télétravailleurs, de leurs droits. *Out le télétravail sauvage !*

Nos exigences de négociation

La CFDT a porté nombre de principes sur lesquels elle ne concevait pas de transiger, et qui ont été entendus :

L'ouverture à tous les salariés, managers ou non, sans exclusive d'une catégorie et / ou de fonctions. Pour la CFDT, il était hors de question de faire a priori du télétravail l'apanage de quelques privilégiés. Nous avons obtenu gain de cause. Nous sommes cependant conscients que certaines activités ne pourront se concevoir à distance. L'employeur a proposé des priorités d'accessibilité au télétravail (handicap, long temps de transport, âge) mais, sur notre proposition, n'exclut pas l'examen de demandes de salariés qui n'entrent pas dans ces publics prioritaires.

L'inscription dans une approche QVT

La CFDT a souhaité que cet accord s'inscrive globalement dans une approche de qualité de vie au travail, et non dans celle de l'égalité professionnelle. Nous le réaffirmons ici, parce que nous avons le courage de nos positionnements : le télétravail n'est pas une alternative à la garde des enfants ou des parents dépendants. Statistiquement, les femmes sont les premiers aidants familiaux. La CFDT prône l'émancipation des individus et combattra ardemment toute tentative de contournement facilitant une double ou une triple journée, de nature également à alimenter des représentations dans la mouvance de stéréotypes de genre.



L'inscription dans une démarche de qualité de vie au travail signifiait aussi que soient rappelés les droits des télétravailleurs : le télétravail ne dispense pas l'employeur de ses obligations et responsabilités, en particulier la garantie des droits au repos, mais aussi l'absence de discrimination du télétravailleur en termes de formation ou d'évolution professionnelle. Toute forme de stigmatisation est à proscrire. Sur ce sujet, nous avons été en phase avec notre employeur. La mise en œuvre d'un accord de télétravail s'affiche généralement en gagnant / gagnant (économie en m2 de locaux, meilleure productivité des télétravailleurs, ...)



Le droit à la déconnexion est rappelé. Pour la CFDT, il conviendra de lui donner corps. La CFDT le revendique pour cette organisation du travail, mais ne le limite pas aux télétravailleurs. Avec le développement de la communication instantanée, il s'agit d'un vrai sujet de société dont il faudra poser les bases. Sensibiliser, plutôt que mettre en œuvre des mesures coercitives.

L'attention a aussi porté sur les mesures visant à prévenir l'isolement du télétravailleur. Il nous a semblé nécessaire de fixer des règles claires. Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée, mais son activité s'inscrit également dans celle d'un collectif de travail. Si la limitation du nombre de journées télétravaillées répond à cet impératif, il était également indispensable de cadrer l'exercice du lien managérial (salarié joignable pendant ses seules plages loguées, droit à la confidentialité des données personnelles, délai de prévenance en cas de présence impérative liée à une réunion de service, respect de toute forme de repos, congés, maladie, maternité ...).

Un dispositif expérimental

Cet accord ne concernera, en premier temps, que les salariés d'Union et de Mgen techno, mais il a vocation, après une phase expérimentale – accord conclu sur deux ans – et sous conditions de bilans semestriels, à être étendu à l'UES MGEN. Les modalités d'une telle extension seront examinées en temps voulu.

Un dispositif à parfaire

Il est entendu entre l'employeur et les partenaires sociaux, que la mise en œuvre du télétravail doit s'instruire des constats et pratiques pour en faire un dispositif amélioré, évolutif.



Malgré nos demandes, nous n'avons pas eu de réponse positive à notre proposition de plus d'une journée télétravaillée (un ou deux jours au choix du salarié). A notre argumentaire concernant la qualité de vie (plus de jours télétravaillés, c'est moins de transport), il a contre-argumenté sur la possibilité d'accès à une plus large population (un seul jour télétravaillé, c'est plus de personnes éligibles). La CFDT a été sensible à cette argumentation, mais se réserve le droit - « *vingt fois sur le métier, remettez votre ouvrage* » - de revenir sur le sujet après la phase d'observation.

A noter

Cette négociation a été conduite avant la sortie de l'ordonnance 3 qui supprime l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais inhérents au télétravail (coût du matériel, logiciels, abonnements, communications, maintenance, etc.) Notre accord d'entreprise prévoit donc une indemnité forfaitaire qui correspond à une quote-part des frais occasionnés par l'activité télétravaillée (abonnement opérateur et internet), ainsi qu'une indemnité forfaitaire mensuelle liée à l'utilisation du domicile du salarié.

Militants et élus CFDT dans notre entreprise, nous agissons tous les jours en lien avec les salariés pour améliorer leurs conditions de vie au travail et pour contribuer à la pérennité et au développement de l'activité de l'entreprise.

Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic :

<http://www.cfdtgroupemgen.org/>