



## Accord Télétravail : Le compte n'y est pas !

Montreuil le 26 juin 2009

En 2005 la CGT signait un accord interprofessionnel sur le télétravail sur la base d'avancées significatives pour les salariés, dont notamment un périmètre incluant les nomades et les travailleurs à domicile, le droit à une hot line dédiée....

A France Télécom, leader des technologies de l'information qui commercialise le concept et les outils du télétravail, la CGT attendait une négociation conduisant à un accord ambitieux, en répondant aux attentes légitimes de son personnel.

**La CGT a porté en parallèle l'utilisation des nouvelles technologies pour préserver les sites et l'emploi en interne et donc en interne la proximité lieu de vie /lieu de travail, ce que l'entreprise refuse catégoriquement alors qu'elle sait utiliser cette technique pour délocaliser l'emploi à l'étranger ou dans la sous-traitance.**

En effet cet accord à minima, exclut une grande majorité de salariés et comporte des volets pour le moins étonnants et lourds de conséquences.

Force est de constater que les attentes légitimes du personnel sur les moyens et les conditions d'utilisation du Télétravail restent pour l'essentiel, soit sans réponses, soit sans garanties réelles.

## Un texte et beaucoup trop d'inconnues

**Le principe est celui du télétravail à temps partiel puisque 2 jours par semaine devront être passés dans le service ou en bureau satellite.**

### Qui peut-être éligible au Télétravail ?

Tout le monde sauf :

- les nomades (environ 35 000 salariés),
- ceux et celles dont « l'activité et la productivité doivent être contrôlées et mesurées (sic !) »,
- ceux et celles dont l'activité nécessite d'être présents dans les locaux de l'entreprise soit, en raison des équipements, soit en raison de la nécessité d'une présence physique face aux clients.

***Commentaire CGT : on peut difficilement faire plus vague et se demander qui reste vraiment éligible au télétravail, une question à laquelle la direction n'a jamais voulu répondre et qui conduit à s'interroger sur les intentions réelles de la direction quant à sa mise en place réelle.***

### Mon service, mon site va fermer suis-je éligible au télétravail ?

Aucun automatisme, encore moins de garanties puisque l'accord stipule que le télétravail « pourra être examiné pour une durée limitée afin de répondre à des situations individuelles et transitoires ».

***Commentaire CGT : il s'agissait là d'une attente forte du personnel notamment confronté aux fermetures des sites distants. La rédaction du texte sur ce point traduit ce qu'a dit la direction, à savoir : « Ce n'est pas le but de la mise en place du télétravail à France Télécom ».***

***De plus, la prudence est recommandée : si l'on vous propose d'être télé travailleur :***

- ***votre avenant au contrat de travail ou protocole d'accord sera conclu pour une durée maximale de 1 an renouvelable une fois, dans sa version la plus longue,***
- ***il peut y être mis fin sur décision managériale moyennant un délai de prévenance de 2 mois,***
- ***le risque d'isolement est réel si toute communauté de travail est amenée à disparaître de la ville.***

### **Comment puis-je entrer en télétravail ?**

Vous y entrez, certes sur la base du volontariat, en sachant que la décision appartiendra au manager. Lequel manager, est déjà en charge de toutes les tâches RH depuis que les RH de proximité ont disparu de la stratosphère de France Télécom. Le manager devra aussi « s'assurer que le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail ».

**Commentaire CGT : la CGT n'a eu de cesse de rappeler à la direction que le télétravail est du travail, avant tout, avec tous les droits et garanties afférents à un travailleur !**

**Faire du manager avant tout « l'homme qui dit non » c'est favoriser la défiance et les risques psychosociaux plutôt que l'efficacité de relations de travail apaisées ».**

**La CGT a demandé, en vain, la mise en place de commissions de recours, ce qui aurait permis à la fois de décharger de cette décision le manager et d'examiner les situations individuelles.**

### **Comment puis-je en sortir ?**

En principe, quand vous le souhaitez, avec un délai de prévenance de 2 mois.

**Commentaire CGT : malgré nos demandes répétées, aucune information, aucun process mis en place, aucune garantie sur les conditions de retour au travail en communauté et notamment dans le cas de fermeture ou de délocalisation de service.**

### **Suis-je bien indemnisé pour mon électricité, mon chauffage et mes frais annexes ?**

Le montant d'indemnisation forfaitaire est de 150 € annuellement soumis à impôt et cotisations et à partir d'une durée au moins égale à 3 mois de télétravail.

**Commentaire CGT : un remboursement des frais occasionnés par le travail soumis à l'impôt : aux salariés les impôts, à l'entreprise les exonérations, décidément on ne prête qu'aux riches !**

### **Existe-t-il une hot line dédiée spécifiquement aux télétravailleurs ?**

Non, en cas de panne le télétravailleur rejoint son bureau ou l'établissement de l'entreprise le plus proche.

**Commentaire CGT : L'Accord interprofessionnel parle pourtant de la nécessité d'avoir une hot line spécifique. La direction ne veut pas en entendre parler : « des fois que ça créerait des emplois » !**

### **Une annexe de l'accord sur le cadrage des expérimentations :**

Le texte comporte un volet expérimentations du télétravail issu de la négociation.

Chaque expérimentation retenue devra préciser le périmètre de l'expérimentation, les salariés concernés, la durée, les critères permettant l'évaluation de l'expérimentation, les conditions de suivi national et la forme du bilan national. Avant leur mise en œuvre elles seront présentées aux IRP et feront l'objet d'un suivi du déroulement et d'un bilan.

**Commentaire CGT : l'engagement de la direction de lancer des expérimentations sur le terrain après la conclusion de l'accord et, non avant comme le bon sens aurait pu le laisser penser, confirme qu'au-delà des écrits beaucoup de zones d'ombres, à risques, demeureront sans garanties quant à leur règlement.**

Cet accord affiche dans son préambule la volonté de tenir compte du handicap, de l'égalité et de la parentalité mais ces items ne sont pas déclinés dans le texte malgré notre revendication.

C'est l'illustration du chèque en blanc que la direction demande aux organisations syndicales : pas de garanties précises, pas de visibilité sur les objectifs, pas de budgétisation...

Dans ce contexte, La CGT s'interroge sur la manière dont seront traités ces salariés, alors que la direction refuse toujours d'ouvrir des négociations sur les conditions de travail.

La CGT n'a pas signé ce texte qui comporte beaucoup trop d'inconnues, quant à ses conditions d'application dépourvues de possibilités de recours, en dessous des avancées de l'accord interprofessionnel.

Pour la CGT entre le télétravail effectif et l'affichage médiatique la direction a fait son choix !

**Ensemble continuons à exiger les réponses à nos revendications :**

**Pour un été très occupé par les personnels !**