



Télétravail, on y arrive !

La négociation au niveau Groupe Thales sur le télétravail est arrivée à son terme. Le texte du Projet d'accord cadre sur le Télétravail, proposé à titre expérimental, a été signé par la CGT le 26 avril 2013.

Voici la synthèse et l'analyse de la délégation CGT (THALES COMMUNICATIONS et SECURITY, THALES ALENIA SPACE, THALES AIR SYSTEMS).

1/ Projet d'accord cadre à caractère expérimental qui ne s'applique pas en l'état. **Cela signifie que des négociations devront s'ouvrir dans les sociétés** pour qu'un accord sur le télétravail s'applique. A priori, rien n'empêche d'aller au-delà de l'accord cadre sur certains domaines non bornés. Il faut le considérer comme un socle minimal !

Préambule

Les principes que l'accord cadre définit, base commune à toutes les sociétés du Groupe, devront guider les négociations d'entreprise à venir. Les accords conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord pourront néanmoins être complétés par des dispositions spécifiques liées à l'activité de l'entreprise.

2/ Limitation durée de 2 ans de l'accord cadre. Il est indiqué que les accords le déclinant prendront fin à la même date.

Titre VI : Dispositions finales Article 3 : Durée de l'accord

Le présent accord cadre est conclu pour une durée déterminée de deux ans compte tenu de son caractère expérimental.

LE CONTEXTE

Le projet d'accord cadre sur le télétravail a été signé le 26 avril 2013

L'ENJEU

La déclinaison prochaine de cet accord dans les sociétés du Groupe

3/ Un jour par semaine (il est indiqué dans l'accord « exclusivement »). Cela traduit la difficulté pour les directions de rentrer dans cette forme de management (loin des yeux !). Mais cela permet aussi de limiter le démantèlement du collectif de travail.

Titre I : Cadre du télétravail et principes généraux

Les parties réaffirment l'importance du maintien du lien avec la communauté de travail qui doit guider la négociation locale, et qui impose que le télétravail se fasse exclusivement sur la base d'un jour entier par semaine maximum.

4/ Pas de quota imposé mais il faudra convenir d'un quota maxi dans le service, l'établissement ou la société. Sans expérimentation préalable, il sera difficile de quantifier a priori le nombre de télétravailleurs potentiels. Quota trop serré implique critères et sélections plus fortes. Quota trop large dans un service peut impliquer une éventuelle désorganisation si en outre les jours de télétravail sont différents.

Titre II : Conditions Article 2 : Principe de volontariat, d'engagement et de confiance mutuels

Compte tenu des changements importants dans l'organisation du travail que pourrait induire le télétravail et afin d'assurer la cohésion de la communauté de travail, les parties à l'accord société devront convenir d'un quota maximum de télétravailleurs dans le service et/ou dans les effectifs inscrits de l'établissement et/ou de l'entreprise.

5/ Base du volontariat : demande du salarié et accord hiérarchie. Conditions : Temps plein ou temps partiel à 80% / 1 an ancienneté dans le Groupe et 6 mois dans le poste / autonomie / espace au domicile dédié propice au travail. Le refus de la hiérarchie doit être motivé.

Titre II : Conditions Article 2 : Principe de volontariat, d'engagement et de confiance mutuels

Les parties rappellent que le télétravail s'inscrit nécessairement dans une démarche fondée sur le double-volontariat et la double réversibilité tant à l'initiative du salarié que de l'employeur. Il ne peut être mis en oeuvre qu'à la demande du salarié et après examen et accord de l'employeur. Ce dernier ne peut imposer le télétravail au salarié, dont le refus ne peut donc pas être, par définition, un motif de rupture du contrat de travail.

6/ Avenant au contrat de travail d'une durée de 12 mois maxi. A l'issue des 12 mois demande de renouvellement, faite par le salarié, examinée par le hiérarchique. Attention alors à l'effet des quotas en conservant l'accès du télétravail à tous !

Titre III : Mise en place Article 2 : Avenant au contrat de travail

La mise en oeuvre du télétravail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, d'une durée maximale de 12 mois.

Son éventuel renouvellement sera demandé par le salarié, examiné au regard des critères détaillés au titre II (...) et subordonné à l'accord du responsable hiérarchique.

Il précisera notamment :

- Le lieu d'exercice du télétravail
- Les modalités d'exécution du télétravail (le jour convenu en télétravail, plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être contacté...)
- La durée de la période d'adaptation
- Les conditions de réversibilité
- Le matériel mis à disposition du salarié
- Les restrictions d'utilisation des équipements informatiques et leur sanction



7/ Conformité poste de travail. Dans l'accord la Direction a conservé l'attestation de conformité demandée au salarié. Mais nous avons pu obtenir une prise en charge de diagnostic possible. Le salarié peut alors s'appuyer sur l'attestation de l'expert diligenté par lui pour faire le diagnostic. Attention de ne pas faire porter sur le télétravailleur l'obligation de résultats de l'employeur en matière de sécurité et santé. Il s'agit d'un poste de travail comme dans les locaux de l'entreprise. Le salarié pourra laisser, le cas échéant et après son accord, l'accès du CHSCT à son poste de télétravail.

Titre IV : Organisation Article 4 : Environnement et équipements de travail



L'employeur demande au salarié, préalablement à son passage en télétravail, de s'assurer de la compatibilité de son installation avec un fonctionnement en télétravail. Il s'assure par ailleurs de la conformité de l'installation électrique de son lieu en télétravail à la réglementation en vigueur, et en certifie la conformité à la société par la remise d'une attestation de conformité permettant le télétravail par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication de son lieu de travail (micro-ordinateur...). Cette conformité des installations est une condition préalable pour bénéficier du télétravail. Aucun salarié ne saurait effectuer son activité sans s'assurer de cette conformité. Pour le salarié qui estimerait que son installation doit être vérifiée compte tenu de l'ancienneté de celle-ci, l'employeur prendra en charge, une somme minimale de 50 euros sur le diagnostic de conformité électrique auquel le salarié aura procédé. Le télétravailleur s'engage à prévoir un espace de travail dédié dans son domicile, qui soit conforme aux règles de sécurité et qui permette un aménagement en poste de télétravail. L'environnement personnel doit être propice au travail et à la concentration.

8/ Temps de travail. Un droit à la déconnexion a été indiqué, peu détaillé mais qui ouvre un champ de négociation dans les sociétés. Attention, le télétravail n'est pas assimilable à du travail type « nomade » avec PC et téléphone portables n'importe où. **Le « vrai » télétravail est un travail à domicile avec des horaires définis comme dans les locaux de l'entreprise.**

Titre IV : Organisation Article 3.2. Contrôle et gestion du temps de travail

Compte tenu de cette nouvelle forme d'organisation du travail, les parties reconnaissent que les TIC devront être maîtrisées et dans ce cadre il est reconnu au télétravailleur un droit à la déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel il accomplit régulièrement son travail, ou à défaut, à tout le moins pendant la durée légale de repos quotidien. Le salarié en télétravail dispose à ce titre de la possibilité de se déconnecter des équipements mis à disposition par l'entreprise (TIC). Le management veillera au respect de ce droit, notamment en s'attachant à ne pas envoyer de courriel pendant la période concernée.

9/ Télétravailleurs – personnes isolées. Le Médecin du travail aura la liste des télétravailleurs et pourra émettre un avis. Les délégués du personnel pourront avoir accès aux personnes en télétravail via l'accès au RUP (Registre Unique du Personnel).

Titre V : Droits et devoirs du salarié et prévention des effets de l'isolement Article 6 : Formation et actions de communication et de sensibilisation

L'entreprise communiquera sur la mise en œuvre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Un bilan sera réalisé chaque année et présenté en Commission de suivi. Par ailleurs, un guide des bonnes pratiques en matière de télétravail sera mis à disposition du télétravailleur et de sa hiérarchie.

10/ Assurances. Déclaration d'une activité en télétravail à son assureur. **S'il y a un surcoût, ce sera une prise en charge par l'employeur sur justificatif selon les règles de l'URSSAF.** Si un accident survient, traitement identique que dans les locaux !

Titre V : Droits et devoirs du salarié et prévention des effets de l'isolement Article 5 : Assurances

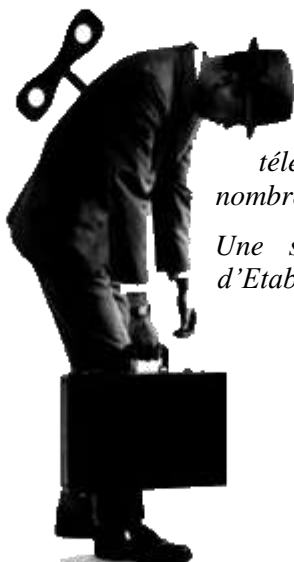
Le salarié doit déclarer sa situation de télétravail auprès de sa Compagnie d'assurance et doit justifier auprès de l'employeur de la souscription d'une assurance multirisque habitation incluant la garantie responsabilité civile. Si l'assurance ne couvre pas certains dommages liés à ses équipements le télétravailleur devra demander une extension de la garantie en ce sens. Le surcoût de cette prime sera pris en charge par l'employeur sur présentation de justificatifs.

Ces conditions de couverture d'assurance devront être remplies préalablement à la mise en œuvre du télétravail et le salarié devra fournir les justificatifs nécessaires avant signature de l'avenant.

Chaque année, le télétravailleur devra remettre à l'employeur une attestation de sa compagnie d'assurance stipulant la prise en compte des risques ci-dessus mentionnés.

VIVE LE TELETRAVAIL ?

11/ Commission de suivi. Une commission de suivi pour notamment un bilan expérimentation, motif des refus et effet quota.



Titre III : Mise en place Article 1 : Candidature et acceptation

Une commission de suivi par société devra être prévue par l'accord société notamment pour examiner les éventuelles difficultés liées à la mise en œuvre du télétravail. Elle prendra connaissance notamment du nombre de télétravailleurs et du nombre et des motifs des refus

Une synthèse annuelle des travaux de la commission sera présentée au Comité d'Etablissement et au CHSCT.

Vous voulez en savoir plus ?

Contactez-nous !

Nos Conclusions



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.

La délégation CGT en signant cet accord cadre sur le télétravail fait le pari d'un accord ambitieux au niveau des sociétés.

Le 26 avril 2013, 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.



Pour mieux préparer la négociation
qui démarrera à Thales Air Systems,
faites nous part de vos expériences



En Savoir +

Retrouvez l'intégralité du **PROJET D'ACCORD CADRE GROUPE RELATIF AU TELETRAVAIL** sur notre site internet.

<http://thalesairsystems.reference-syndicale.fr/>

Le débat n'est pas terminé...