



Rungis, le 7/03/2018

La direction du Groupe Thales met en signature un nouvel accord télétravail apportant des souplesses aux salariés et répondant aux contraintes personnelles. La CGT restera vigilante sur le développement de cette nouvelle organisation du travail qui peut générer des dérives et impacter la santé.

L'accord Thales, signé le 24 avril 2015 pour 3 ans par les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, CGC et CFTC), arrive à terme. Les négociations ont repris par une première réunion le 25 janvier. Puis par une seconde réunion le 12 février.

Le projet proposé est un nouvel accord cadre sur le télétravail **qu'il faudra décliner par un accord local aux sociétés du groupe**. Il répond enfin à la façon de travailler d'une bonne partie des salariés utilisant les technologies informatiques.

De nouveaux concepts sont introduits par ce nouvel accord : souplesse dans les jours de télétravail, prise en compte des contraintes des salariés, confiance dans les salariés.

Souplesse : Le nouvel accord introduit un choix possible entre les jours de télétravail fixes (comme aujourd'hui) et un nombre de jours de télétravail par mois à placer au fur et à mesure en accord avec la hiérarchie. Le quota de télétravailleurs par site a aussi été supprimé pour pouvoir répondre aux demandes des salariés.

Prise en compte des contraintes : une réserve de 10 jours maximum par an permettra à tout salarié équipé de se mettre en télétravail, avec l'accord de la hiérarchie, lors d'un événement personnel exceptionnel.

Confiance : La souplesse introduit dans le nouvel accord induit une nécessaire confiance de la hiérarchie avec le salarié en télétravail.

La CGT se réjouit des nouveautés introduites par cet accord. Il était temps !

Cependant nous serons vigilants pour que ce degré supplémentaire de liberté ne se traduise pas par une dégradation des conditions de travail. En particulier :

- Sur les conditions de travail, de déplacement des salariés dont le poste ne se prête pas au télétravail.
- Que chacun garde un bureau fixe attribué.
- Que le télétravail n'induisse pas des heures de travail supplémentaires non payées.
- Que le collectif de travail soit préservé.

Nous serons également attentifs à ce que cet accord ne génère pas des inégalités de traitement entre les salariés qui sont équipés pour le télétravail et ceux qui ne le sont pas.

Cet accord est un bon accord, équilibré, c'est pourquoi la CGT le signera mais la vigilance reste indispensable pour que cette mise en place soit et reste une avancée

