

Négociation Télétravail

Résumé de la réunion nationale Télétravail du 07 décembre 2017



La direction a présenté le texte de base de la négociation.

Le point positif est que la direction est d'accord pour un accord national qui permet donc le télétravail sur l'ensemble des sites.

Cependant :

- Aucune avancée nouvelle par rapport aux accords locaux existants (Paris, Grenoble et Le Mans)
- Des retours en arrière par rapport à ces accords locaux :
 - Les conditions d'éligibilité : dans les accords locaux, il faut 12 mois d'ancienneté, alors que l'accord national prévoit 24 mois,
 - Dans les accords locaux, les personnes à 80 ou 90 % sont éligibles, et dans l'accord national, il faut être à temps plein.

De plus, les **nouvelles lois Macron** obligent la direction à motiver les refus de télétravail. Plus l'accord sera restrictif, plus les motifs de refus seront faciles. La direction pousse les syndicats à valider dans l'accord le plus de motifs possibles pour les associer à ses refus.

Pour le moment et contrairement à ce que les directions locales expliquent l'accord national ne sera pas juste un cadre laissant en local toute latitude pour définir les règles du télétravail : il fixera les conditions pour tous les salariés de ST, même sur les sites où actuellement l'accord local est plus favorable. **Les accords locaux ne s'appliqueront plus.**

Tous les retours sur les expérimentations faites depuis 3 ans (Grenoble, Paris, Le Mans) sont positifs, à la fois pour les managers même réticents et pour les salariés. Même la direction en convient (moins de stress, meilleure productivité...)

Malgré ces retours, la direction reste toujours dans la **peur** que les salariés abusent de la situation.

La direction a aussi fait part de sa crainte que les **collectifs de travail pâtissent du télétravail.**

Ce souci soudain du collectif est légitime, mais assez étonnant puisque, notamment dans les NAO, la direction mise sur le tout individuel, au détriment précisément de la reconnaissance du travail de la collectivité !

Par ailleurs, que dire de la déshumanisation des conditions de travail et des relations dans l'entreprise quand la direction remplace les relations humaines par des outils numériques ? (GLPI, ticket remedy, e-learning, vote électronique, tous les formulaires en ligne...)

Nous avons senti clairement que l'accord national proposé était en dessous des accords locaux pour que les syndicats passent leur énergie à défendre les accords locaux plutôt que de discuter de nouvelles évolutions.

La CGT a présenté plusieurs demandes et propositions (voir au verso). Seront –elles prises en compte dans l'accord définitif ?

Sur la partie industrielle : la direction a expliqué que des négociations vont s'ouvrir (sans préciser sur quels sujets) en 2018 et que **nos revendications (voir verso) seront « étudiées »**...

Droit à la déconnexion

Abordé en fin de négociation ; nous avons eu l'impression que la responsabilité de la déconnexion était portée essentiellement par le salarié. La direction a promis que le texte proposé sera plus équilibré. Alors nous attendons...

La réunion grenobloise du 28 novembre n'a rien apporté de nouveau : par exemple, sur le télétravail ponctuel pour tous pendant les pics de pollution, la direction qui doute du contrôle effectif des vignettes « crit'air » et de leur verbalisation, a refusé d'améliorer la communication aux salariés sur cette possibilité. Pour l'instant, ce télétravail n'est possible que pour les personnes ayant des véhicules trop anciens. Nous demandons que la position de la direction évolue de la réponse à un problème technique (je ne peux pas prendre ma voiture car elle est interdite de circulation) vers une réponse réellement environnementale (laisser le maximum de véhicules même autorisés au garage pour avoir un vrai impact sur la qualité de l'air). Mais visiblement, l'entreprise n'est pas du tout dans cette démarche. La limitation stricte du télétravail ponctuel passe avant la responsabilité environnementale et citoyenne de l'entreprise...

Extrait de la déclaration CGT faite à l'ouverture de la négociation du 7/12

Le télétravail ne peut résoudre à lui seul la dégradation des conditions de travail dont la source est à chercher dans la recherche insatiable de la productivité maximum, et dont la seule réponse est la réduction du temps de travail (il est à noter que le syndicat allemand IG Metall vient d'adopter la revendication de la semaine de 28H)

Malgré cela, le télétravail apparaît sûrement comme une solution pour un certain nombre de catégories de salariés (personnes travaillant en bureau, loin de la production, etc....), pour diminuer les contraintes du travail.

La CGT ne souhaite pas traiter du droit à la déconnexion lors de cette négociation, car ce sujet est à traiter indépendamment de l'organisation du télétravail. En effet il concerne aussi et dès aujourd'hui les personnes qui ne télétravaillent pas. Et l'essentiel se situe dans la confiance réciproque du salarié et de son management.

La CGT défend ce droit au télétravail pour les catégories concernées, et est satisfaite d'assister à l'extension à tous les sites des accords existants.

La CGT a fait une série de propositions pour étendre les droits des salariés au télétravail ; certaines de ces propositions supplémentaires pourraient être expérimentées.

Quelques une de nos demandes :

Possibilité pour le salarié de :

- Prendre un deuxième jour ou une demi-journée de télétravail.
- travailler à distance lors des pics de pollution pour limiter les déplacements et leur impact sur la pollution atmosphérique,
- avoir un report du jour de travail à distance,
- tester sur une durée limitée pour valider la possibilité du travail à distance avant toute décision,
- avoir un entretien avec sa hiérarchie sur les motifs de restriction ou de refus de travail à distance,
- avoir une prise en charge de frais supplémentaires
- avoir une mise à disposition du matériel ergonomique (PC, écran, clavier, fauteuil).

La CGT veut aussi soulever un point très important : le télétravail ne peut pas être appliqué dans la partie industrielle, où se concentrent les plus gros problèmes de condition de travail et de pénibilité, et où la direction refuse de discuter des revendications dans ce domaine.

La CGT rappelle que la qualité de vie au travail suppose la prise en compte d'un certain nombre de revendications pour tout le personnel, revendications liées au salaire (150€ pour tous), aux évolutions de carrière, à l'égalité femmes/hommes, aux embauches, aux départs en retraite par exemple. »

Salaires, 150€ pour tous ?

La direction a convoqué le 18 décembre une réunion dont l'ordre du jour est :

« *Sensibilisation aux pratiques de rémunérations et point intermédiaire sur la politique salariale 2017* »

L'occasion pour nous de demander un vrai retour social des bons résultats financiers de ST.

Et de rappeler la revendication portée dans les récents débrayages d'une partie des salariés de la Fabrication de Crolles : 150 € pour tous.

Une revendication qui peut concerner tous les salariés de ST.

Une mesure à la portée de ST et qui trancherait avec les petits accommodages à coup de primes diverses en vigueur dans l'entreprise.