



**CHIMIE ÉNERGIE**  
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

# LA LETTRE FCE-CFDT AUX CADRES & ENCADREMENTS

**INFO**

IEG | N°1 | Octobre 2014

## TELETRAVAIL DANS LES IEG LA CFDT PRÊTE POUR DES NÉGOCIATIONS !

### POURQUOI EST-IL AUJOURD'HUI, PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE DE NÉGOCIER SUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

**L**es nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sont de plus en plus répandues, ce qui permet à un nombre croissant de salariés de travailler hors de leur lieu habituel de travail (messagerie, informatisation des données, consultation à distance, ordinateur et téléphone portables...), de façon organisée (ce n'est pas seulement « emporter du travail chez soi »).

Par ailleurs, les temps de trajet s'allongent et deviennent plus pénibles. Des réorganisations ont abouti à des fermetures de sites dans de nombreuses entreprises, en particulier dans les industries électriques et gazières. La conséquence en est un allongement en temps et / ou en distance du domicile au lieu habituel de travail.

De nombreux emplois dans les fonctions centrales en région parisienne sont occupés par des experts dont l'expérience et la vie personnelle se sont construites en province et qui restent attachés à leur région. Ils deviennent des célibataires géographiques pendant la semaine et aspirent à pouvoir passer plus de temps dans leur région et donc à fournir une partie de leur travail à distance.

Par ailleurs, la nécessité de réduire le recours aux transports devient plus aigüe (pollutions, réchauffement climatique, épuisement des ressources en pétrole...)

**Les conditions sont donc aujourd'hui réunies**

**pour dynamiser le télétravail, puisqu'il est techniquement possible, et qu'il contribue à répondre aux enjeux du développement durable et aux aspirations pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**

Dans ce contexte, les partenaires sociaux en 2005, puis le législateur en 2012 lui ont bâti un cadre juridique pour favoriser son déploiement dans les entreprises. Pourtant le télétravail, en tant que forme de travail reconnue et organisée dans les entreprises, reste marginal. Pourquoi ?

Depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 -signé unanimement par les partenaires sociaux- et la loi de 2012, le télétravail est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Le télétravail n'est pas forcément réalisé à domicile, mais peut s'effectuer dans un centre de proximité (ou tiers-lieu) ou dans tout lieu où le travailleur se déplace. Si l'employeur intervient dans la gestion de ce tiers-lieu, on parlera alors plutôt de travail à distance. Les jours en télétravail peuvent ne constituer qu'une partie du temps de travail. ●●●



### LA LOI STIPULE DES CONDITIONS POUR LE METTRE EN ŒUVRE :

- volontariat du salarié
- nécessité d'un contrat
- prise en charge de tous les coûts par l'employeur
- réversibilité (le salarié peut cesser de télétravailler)

Elle envisage l'organisation du télétravail dans des circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie..) et précise les modalités de contrôle du temps de travail.

La loi n'oblige pas à informer et consulter le comité d'entreprise pour mettre en place le télétravail (alors que l'ANI de 2005 le prévoyait, mais il ne s'applique pas aux entreprises à statut comme les industries électriques et gazières), si bien qu'un salarié pourrait demander directement un avenant à son contrat de travail pour pouvoir télétravailler.

**Mais la CFTD estime préférable que le télétravail donne lieu à une négociation** dans l'entreprise ou au plus près des collectifs de travail, car sa mise en œuvre bouscule l'organisation du travail et la vie des salariés concernés. Pour réussir, une réflexion préalable, un accompagnement et un suivi dans sa mise en œuvre sont indispensables. Le comité d'entreprise et le CHSCT doivent être consultés.

Le télétravail n'est pas l'apanage des cadres, mais nécessite que le salarié ait un fort degré d'autonomie. Sa mise en œuvre implique forcément les cadres de par la nécessité d'un dialogue régulier entre le manager et le télétravailleur et d'une réflexion du manager avec son équipe (donc y compris ceux qui ne « télétravaillent » pas) sur l'organisation du travail, les rythmes et rites du collectif de travail.

### AINSI, EN RAISON DE CETTE DIMENSION COLLECTIVE, IL FAUT SE GARDER DES FANTASMES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL :

- un télétravailleur ne choisit pas toujours ses horaires de travail.
- un télétravailleur ne choisit pas toujours son lieu de travail.
- un télétravailleur ne choisit pas toujours le nombre de jours, et les jours passés en télétravail.

Par ailleurs, cette nouvelle relation au travail ne doit-elle pas être liée à une réflexion sur ce qui est communément appelé « le droit à la déconnexion » ?

Nous devons protéger les salariés : l'acceptation du télétravail peut par exemple être liée à la mise en place de plages horaires pendant lesquels l'accès au réseau de l'entreprise et l'envoi et la réception de courriels via la messagerie professionnelle seraient fortement encadrés, voire interrompus.

Depuis une dizaine d'années, les accords sur le télétravail se sont multipliés, avec une accélération depuis 2005, puis 2012 : Véolia, Okheim, Renault, Dassault systèmes, Microsoft, Alcatel-Lucent, Eurocopter, Lafarge, L'Oréal, Johnson, Danone, Alstom, Orange, SFR, Bouygues télécom, Bouygues immobilier, Schneider électrique, Michelin, Norauto, Air France, Banque de France, Caisse des dépôts, Caisse nationale des allocations familiales, Axa, MACIF, Crédit agricole, Accenture, Cisco, Oracle, Cap Gemini, Institut géographique national, Canal +...

L'exemple d'une grande entreprise dont les effectifs sont divers (collèges, statuts...) nous montre que cela n'empêche pas d'aboutir à un accord. En effet, la Poste a signé, le 25 juin 2013, avec l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de SUD, un accord relatif au télétravail, pour une durée de trois ans. Il permet de télétravailler en moyenne deux jours maximum par semaine et concerne tous les postiers, qu'ils soient fonctionnaires ou non, à condition qu'ils soient éligibles et, bien sûr, volontaires. ● ● ●

**LA CFDT CADRES ET L'OBSERVATOIRE DU TÉLÉTRAVAIL, DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'ERGOSTRESSIE (OBERGO), ONT, APRÈS ENQUÊTE\* AUPRÈS DES SALARIÉS TÉLÉTRAVAILLEURS ET DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, IDENTIFIÉ DES CONDITIONS POUR RÉUSSIR LE TÉLÉTRAVAIL :**

**Salariés :**

**12 conditions pour réussir le télétravail. Qui peut télétravailler avec plaisir ?**

- 1 → Aimer travailler seul(e), loin du collectif de travail.  
Mais pour éviter les risques d'isolement :
- 2 → Etre déjà bien intégré aux réseaux professionnels internes de l'entreprise
- 3 → Etre conscient de la nécessité de limiter le temps en télétravail (pas plus de 3 jours par semaine).
- 4 → Disposer d'une triple aptitude à l'autonomie (professionnelle, gestion du temps, technique).
- 5 → Faire partie d'une famille compatible avec le télétravail.
- 6 → Habiter un logement compatible avec le télétravail.
- 7 → Accepter de vivre le paradoxe : « plus de temps et de charge de travail / plus de qualité de vie ».
- 8 → Avoir négocié et signé un contrat écrit de salarié en télétravail.
- 9 → Avoir un rapport de confiance très grand avec l'entreprise et le management.
- 10 → Occuper un emploi « télétravaillable ».
- 11 → Exercer un métier intéressant rendant supportable un temps de travail pouvant être plus long.
- 12 → Avoir une fonction bénéficiant d'un fort degré d'autonomie dans l'organisation et pouvant être gérée selon les modalités de la « gestion par objectifs ».

**Entreprises :**

**12 conditions pour réussir le télétravail. Qui peut télétravailler avec plaisir ?**

- 1 → Etre pleinement convaincue que l'amélioration de la qualité de vie au travail et hors travail des salariés est une source d'augmentation de la productivité.
- 2 → Admettre que cette organisation du travail repose sur la confiance réciproque.
- 3 → Prendre les moyens de maintenir le lien social avec les télétravailleurs.
- 4 → Gérer la mise en place de cette nouvelle organisation comme celle des autres changements.
- 5 → Informer et convaincre toute la ligne hiérarchique sur les raisons et objectifs du changement.
- 6 → Négocier un accord d'entreprise sur le télétravail avec les organisations syndicales.
- 7 → Concevoir et mettre en place de nouvelles procédures pour la gestion à distance.
- 8 → Former toute la ligne hiérarchique, les télétravailleurs et leurs collègues.
- 9 → Reconnaître les particularités du « travail nomade » et du « télétravail occasionnel ».
- 10 → Justifier et expliquer que le télétravail n'est pas adapté à tous les métiers.
- 11 → Justifier et expliquer que le télétravail n'est pas adapté à tous les salariés.
- 12 → Mais reconnaître que le télétravail n'est ni une récompense, ni un privilège réservés à certains.

\*L'enquête annuelle de l'Obergo auprès des télétravailleurs est en cours : <http://teletravail.enquete.free.fr/>

**LES ENTREPRISES DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES TRÈS TIMORÉES**

➔ Les conditions pour réussir le télétravail peuvent sembler nombreuses et contraignantes, mais pour les groupes EDF et GDF SUEZ, ce ne devrait pas être un obstacle : les deux groupes bénéficient d'un dialogue social fourni, ayant abouti à divers accords de responsabilité sociale des entreprises et de qualité de vie au travail, qui sont souvent des moteurs pour mettre en place le télétravail ; les fonctions RH y sont développées, les équipements en NTIC

répandus, les cadres y sont nombreux. Pourtant très peu d'accords sur le télétravail y ont été signés et ils sont très limités.

**Quelques exemples :**

➔ Dans le **groupe EDF**, il y a 745 travailleurs à domicile enregistrés en 2012 chez... EDF Energy ! Ils représentant environ 5% du total des salariés et travaillent à la maison plus de 50% de la semaine – avec les outils et les guides. ●●●

→ A **EDF SA**, en s'appuyant sur un accord permettant les expérimentations, la CFDT a pu signer deux accords sur le télétravail,

- en 2012 à la direction commerce, mais s'appliquant seulement à trois de ses directions centrales,
- et tout récemment en 2014 au sein de la direction production ingénierie pour le centre de compétences patrimoine fiscalité assurances de la Division Appui Industriel à la Production

Dans les 2 cas, le télétravail est limité à un jour par semaine. Pourtant, à la direction commerce, bien qu'environ 140 salariés aient signé une convention de télétravail, qu'ils se déclarent satisfaits et que l'accord ait d'abord été suivi très attentivement (réunion du comité de suivi, enquête, rappels aux managers trop restrictifs...), la négociation pour le pérenniser n'a pas été engagée et seule la signature de 2 avenants successifs a permis sa prorogation jusqu'à fin 2014. Les salariés télétravailleurs sont donc inquiets quant à leur situation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

→ A **RTE**, un accord d'expérimentation sur le télétravail a été signé le 26 juin 2014 par la CFDT, la CGT et la CFE-CGC. Il portera sur une centaine de salariés, la sélection sera faite en respectant un équilibre des critères suivants : genre, âge, site géographique, collègue, métier.

Tout salarié statutaire disposant d'une ancienneté dans l'emploi qui permet de garantir qu'il dispose d'une bonne maîtrise de son activité et d'une bonne connaissance de son environnement professionnel, peut prétendre au télétravail pourvu que son activité soit compatible avec le télétravail,

qu'il soit autonome dans l'exercice de son activité et que les modalités de télétravail soient conciliables avec le bon fonctionnement du service et l'organisation de l'équipe. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, 133 demandes ont déjà été reçues, les salariés ont jusqu'au 30 septembre pour déposer un dossier.

→ Dans le **groupe GDF SUEZ**, la direction des ressources humaines du groupe a incité les différentes composantes du groupe à discuter, voire à négocier sur le sujet du télétravail.

→ A **GDF SUEZ SA (IEG)**, un accord de télétravail a déjà été mis en place pour les animateurs partenaires du commercialisateur. La CFDT ne l'a pas signé, faute de volonté de la direction de prendre en compte les coûts pour les salariés qui passaient en télétravail. En effet, cette négociation s'est engagée suite à la fermeture de plusieurs sites, ce qui ne permettait plus à ces agents de passer tous les jours sur le site principal auquel ils étaient désormais rattachés. Cet accord a été élargi par la suite aux animateurs du réseau solidarité du commercialisateur.

Comme beaucoup de salariés sont en « télétravail non déclaré », la direction de GDF SUEZ SA a accepté de lancer une concertation sur le télétravail et le travail à distance afin d'harmoniser les pratiques et rappeler certaines règles élémentaires. A l'issue des discussions, auxquelles la CFDT prendra part, une expérimentation devrait être lancée, et aboutir - nous le souhaitons - à un accord.

→ A **ErDF, GrDF, GRT gaz**, on en parle, mais aucune négociation n'est engagée.

**Pour en savoir plus** sur le télétravail, consultez les différents articles que la revue CFDTcadres lui a consacrés (ils sont en ligne sur **www.cadresCFDT.fr**).



Parlez-en à votre délégué syndical CFDT et à votre manager pour que votre direction accepte d'engager une négociation sur le sujet.

