

L'ACCORD SUR LE TELETRAVAIL A EDF SA SERA SOUMIS A SIGNATURE DANS QUELQUES SEMAINES



Convoquées pour une première séance le 13 janvier dernier, les organisations syndicales étaient de nouveau réunies pour la séance conclusive de négociations.

Une fois de plus des délais très courts pour la concertation, le dialogue social et les échanges avec les salariés sur le sujet, mais enfin un texte pour cadrer des solutions de travail existantes depuis des années avec l'avènement des nouvelles technologies.

Le texte initial proposé par la Direction le 13 janvier dernier aura néanmoins nécessité quelques débats pour encadrer correctement les choses, dans le respect du Code du Travail et de la loi :

① Combien de jours télétravaillés par semaine ?

En fonction des particularités de chaque métier, la CGT a revendiqué qu'il soit possible de travailler 2 jours au lieu d'1 seul comme prévu dans l'accord cadre, considérant qu'une présence de 3 jours était nécessaire pour ne pas isoler le salarié de son équipe et de son fonctionnement.

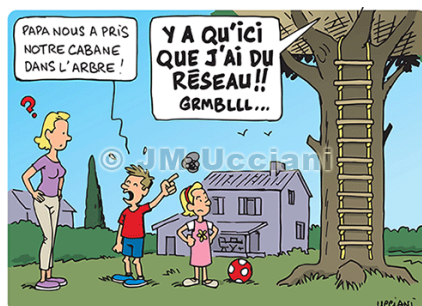
Les jours pourront être fixes ou variables et ne pourront pas être reportés si non effectués.

② Quels critères d'éligibilité ?

Tous les collègues sont éligibles à cette forme d'organisation de travail.

Néanmoins, certains critères d'éligibilité ont posé question durant les débats, la Direction souhaitant initialement limiter le télétravail à l'initiative du salarié à la seule condition d'une trop grande distance entre domicile et travail. Pour la CGT, cette condition était totalement inacceptable : **le télétravail ne peut être un palliatif à des conditions de travail dégradées** en raison d'une trop grande rationalisation des locaux professionnels. De plus, cela était contraire avec la "volonté affichée" de la Direction de "répondre aux aspirations personnelles des salariés". Ainsi les critères seront :

- liés au poste et aux activités (expérimentations possibles durant 3 mois en cas de doute, recours auprès du Comité de Suivi),
- liés au salarié (ancienneté > 1 an, capacité à s'organiser),
- liés au lieu de télétravail (espace de travail adapté avec connexion Internet, téléphonie, installation électrique conforme et assurée).



③ Et la sécurité pendant le télétravail ?

Un télétravailleur bénéficiera des mêmes dispositions que s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise. A ce titre, il est couvert de façon identique en cas d'accident durant le télétravail, accident qu'il devra déclarer à son supérieur.

La CGT avait déjà demandé que soit pris en charge le coût d'un éventuel diagnostic de conformité, ce que la Direction a accepté. Les travaux de remise aux normes en revanche resteront à la charge du salarié...

Ce dernier aura chaque année une indemnité de 100 € pour couvrir ses dépenses d'utilisation telles que : électricité, Internet, chauffage... mais pas les équipements de base comme par exemple le fauteuil de bureau ! "Ben quoi, on peut bien télétravailler sur un tabouret de cuisine ?? Non ???".

Pour la CGT, cette indemnité est bien modeste au regard des pratiques en vigueur dans d'autres entités du Groupe, sans parler d'autres grandes entreprises qui ont entamé cette révolution depuis plusieurs années...

④ Quelle dynamique pour impulser ce nouveau mode de travail ?

La CGT regrette le manque de volonté de la Direction sur ce sujet. En effet, cet accord cadre fixe les bases du télétravail pour toutes les entités d'EDF SA, mais n'oblige en rien les Directions à engager un processus de négociation sur le sujet.

Nous avons revendiqué que soit ajoutée une clause obligeant les Directions à négocier des accords locaux dans les 6 mois suivant la signature de l'accord-cadre. La seule réponse a été l'obligation qui leur sera faite d'une "concertation" avec les organisations syndicales... Seul "recours", bien léger au goût de la CGT : le Comité de Suivi pourra étudier chaque année l'évolution du déploiement... Pour la CGT, la volonté de la Direction n'est affichée que sur le papier.

En revanche, nous avons insisté sur la nécessité d'accompagner, de former les salariés concernés autant que leurs managers sur les conditions requises à la réussite du télétravail au sein des équipes.

Après des mois d'hésitations la montagne a accouché d'une souris...

La CGT connaît parfaitement l'intérêt de cet accord qui cadre (enfin !) une des "nouvelles" formes de travail existants. Il est heureux que cet accord ait pu être négocié sans le soumettre à la condition rédhibitoire pour la Direction de réussir à signer un accord valable sur le temps de travail des cadres.

En revanche, il est nécessaire de négocier également d'autres formes de télétravail, comme le travail à distance qui recouvre entre autres le fait de pouvoir travailler sur des sites déportés du site habituel de travail, mais aussi le travail à distance inhérent à l'emploi occupé et qui génère déplacements et impacts sur le temps de vie personnelle.

A suivre dans les prochaines semaines...

