

### Qui négocie ?

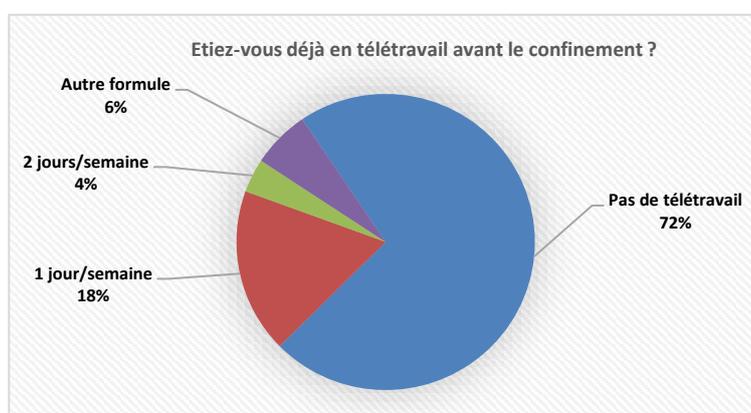
Les Organisations Syndicales (OS) qui participent à la négociation sont les OS représentatives au niveau Groupe à savoir : CGT, CFTD, CGC et CFTC.

### La feuille de route de la CGT

Notre feuille de route CGT Thales s'est construite suite à l'enquête télétravail que nous avons menée durant l'été auprès de tous les salariés du Groupe et qui a recueilli plus de 6000 réponses.

Il ressort qu'un nouvel accord devrait :

- Distinguer le télétravail exercé en temps de crise et le télétravail classique,
- Sécuriser la notion de volontariat du salarié,
- Interdire une généralisation du télétravail sur une semaine entière,
- Encadrer la déconnexion et la charge de travail.
- Garantir la prise en charge par l'employeur des frais liés au télétravail.

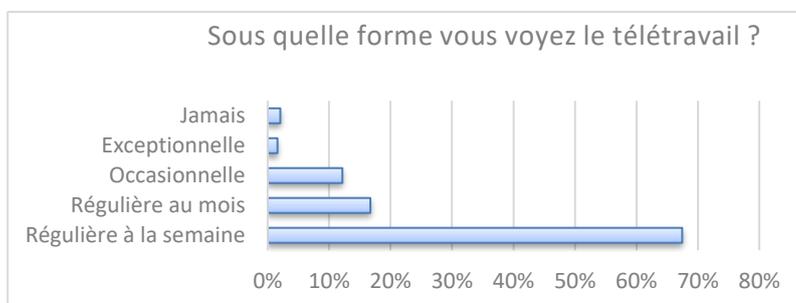


Les propositions que nous en avons tirées sont dans le tract en ligne sur notre site internet [coord.cgthales.fr](http://coord.cgthales.fr)

### Que dit le nouveau projet ?

Suite aux premières réunions de négociation la Direction a modifié l'accord en 3 parties pour distinguer le télétravail habituel et régulier, le télétravail ponctuel et le télétravail exceptionnel – mode pandémie, circonstance exceptionnelle. C'est un point qu'un certain nombre d'entre vous nous ont fait remonter au travers de l'enquête que nous avons menée.

Dans le 1<sup>er</sup> projet de la Direction, on percevait une volonté de généraliser le télétravail. La notion de volontariat restait mais pas le choix des jours de télétravail. Le manager, qui jusque-là acceptait ou refusait le télétravail, devenait l'initiateur du télétravail. Cela devient un autre mode d'organisation du travail (qui se met en



place déjà sur certain site au mépris de tout accord avec la mise en place de « smartworking » – la Direction nous dit avoir une mauvaise interprétation du « smartworking »).

Le positionnement quasi unanime des organisations syndicales a fait en sorte que le télétravail revienne bien **au volontariat et à l'initiative du salarié**. Bien entendu, le télétravail, aussi du fait de son accroissement, nécessite de l'organiser. Pour autant, tout le monde est d'accord pour dire que le télétravail, qui aujourd'hui ne concernait qu'environ 20 % des effectifs pouvant télétravailler, nécessite une nouvelle organisation du travail et un management adapté (peut-être plus délicat). De ce fait, nous ne sommes pas opposés à la mise en place de réunions de service, non pas pour que le manager impose le télétravail mais pour que celui-ci s'organise collectivement pour garder la cohésion d'équipe. Comme vous pouvez l'imaginer la rédaction ne va pas être aisée, d'autant que cela n'est pas une volonté marquée de la Direction (quelques ambiguïtés de langage nous le laisse penser).

La Direction prévoit une mise en place de l'accord dans un délai d'un mois à la suite de la signature du télétravail.

Le télétravail pourra être :

- Hebdomadaire à raison de 2 jours par semaine voir 3 dans certaines situations particulières
- Ou mensuel avec 4 à 10 jours à planifier.

Par contre dans tous les cas 1 journée par semaine obligatoire de présence sur site devra être respectée, pour garder la cohésion d'équipe.

**La direction ne voulait pas d'avenant au contrat de travail**, qui est pourtant un élément essentiel pour faire respecter ses droits, mais celui-ci est rétabli sous la forme d'un document contractuel précisant l'organisation du télétravail pour chaque salarié.

## **Quels points sont encore en suspens ?**

---

La question **des moyens matériels** reste à traiter, comme par exemple le téléphone portable mis à disposition ou la fourniture de moyens type écrans. **Les remboursements de frais** sont réduits au barème de l'URSSAF.

Cette partie de l'accord reste donc le dernier point à traiter, la direction semblant effectivement bridée par les financiers...On pourrait s'orienter sur un forfait initial pour s'équiper en matériel et rester sur les frais mensuels réduits au barème URSSAF, à savoir :

- 10 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine ;
- 20 euros par mois pour deux journées de télétravail par semaine ;
- 30 euros par mois pour trois journées de télétravail par semaine