



Télétravail à EDF SA

Après les expérimentations, l'apprentissage...

Les négociations sur le télétravail à EDF SA ont repris ce 13 janvier après avoir été suspendues en 2015 à l'initiative de la Direction, faute d'accord avec les organisations syndicales sur le temps de travail des Cadres, ou "comment faire payer à l'ensemble des salariés en accusant les syndicats d'être responsables de la situation". Honteux.

Le document de travail fourni par la Direction indique que cet accord durerait 3 ans avant d'être revu par la suite dans le cadre d'une généralisation plus poussée. La Direction le définit comme un "accord d'apprentissage" ne prenant pas en compte tous les accords d'expérimentation qu'elle a elle-même signés !

Pour la CGT, ce premier texte manque clairement d'ambition tant au niveau de son contenu que de la façon dont la Direction entend le faire appliquer : les unités auraient ainsi la possibilité de ne pas mettre en œuvre cet accord si tant est qu'elles ne se sentiraient "pas prêtes". Et les salariés dans tout ça ?

La notion de télétravail ayant été précisée (sur la base du volontariat et depuis le domicile), la question du travail à distance et le droit à la déconnexion ont été renvoyés à la future négociation qui portera sur l'organisation du travail.

Mais la Direction focalise et réduit les possibilités de télétravail sur les seules questions de temps de trajet "domicile/travail". La CGT est intervenue pour préciser que c'est en premier lieu la nature des emplois qui détermine la possibilité du télétravail, et que ce sont ensuite les salariés qui décident ou non d'y souscrire.

Le préambule de cet accord, rédigé par la Direction, précise d'ailleurs que les objectifs recherchés se situent au niveau de la prise en compte des "aspirations personnelles des salariés" ainsi que dans l'amélioration de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Contradiction ? Pour la CGT, c'est plutôt le signe d'un manque certain de volonté de faire enfin changer les mentalités sur ce sujet et de s'en donner les moyens.

La question de l'organisation du travail dans le cadre du télétravail mérite aussi plus d'attention au regard des enjeux cités plus haut. La CGT a réclamé que les nouvelles organisations soient basées sur 3 jours de présence sur le lieu de travail afin de pouvoir aller jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine.

Toujours sur le chapitre du manque d'ambition, la Direction semble se refuser à la prise en charge des frais inhérents à la mise en place du télétravail chez le salarié. Un judicieux calcul a même été fait par des "experts" pour justifier le maigre paiement de 5 € mensuels pour couvrir les frais équivalents au chauffage, à l'éclairage et à l'internet ! Quant à la conformité électrique du domicile aux frais d'installation d'une ligne ADSL, au petit ameublement nécessaire... silence sur toute la ligne...

Le constat est clair :

**Pour la Direction, le télétravail est un grand service qu'elle rend à ses salariés,
faudrait quand même ne pas exagérer...**

La CGT participera à la prochaine séance de négociations prévue le 26 janvier prochain afin de faire évoluer favorablement le texte de cet accord absolument nécessaire pour encadrer, et donc reconnaître enfin des modalités de travail existantes depuis des années.

Ci-dessous notre déclaration faite en entrée de séance

NEGOCIATIONS TELETRAVAIL EDF SA : DECLARATION LIMINAIRE CGT
--

"Tout d'abord, nous tenons à exprimer notre très vif mécontentement sur l'interruption de ces négociations décidée unilatéralement par la Direction début octobre 2015, alors qu'elles étaient censées être indépendantes de celles sur l'Avenant de l'Accord Temps de Travail 1999.

Nous sommes également très mécontents du chantage du conditionnement de la reprise des négociations à la signature d'un accord catégoriel sur le temps de travail des cadres introduisant le forfait-jours, conditionnement supprimé grâce à la pugnacité de 3 organisations syndicales.

Le télétravail ne doit pas être confondu avec le travail à distance, et le travail à distance n'est pas l'apanage des cadres. Aussi, nous réclamons que des négociations pour encadrer le travail à distance de toutes les catégories de personnel s'ouvrent rapidement.

Le télétravail ne doit pas être dissocié du droit à la déconnexion, et le droit à la déconnexion doit être affirmé dans le présent accord. Mais le droit à la déconnexion doit s'appliquer à toutes les formes de travail et à toutes les catégories de personnel, et nous réclamons également que des négociations sur le droit à la déconnexion s'ouvrent rapidement.

Le télétravail doit être réaffirmé comme un droit ouvert aux salariés dont le poste occupé le permet. Il ne doit pas être conditionné à un temps minimum de trajet domicile-travail, même si ce temps de trajet est souvent la principale raison de la demande du salarié à bénéficier du télétravail, et encore moins à la performance du salarié. A l'inverse, il ne peut pas être imposé par l'Entreprise.

Le télétravail ne doit pas être utilisé en cas d'arrêt-maladie, et il ne peut diminuer le droit des agents à disposer de jours d'enfants malades dans le cadre du Statut des IEG.

Il ne doit pas être un prétexte à la dégradation des conditions de travail sur le lieu de travail, avec notamment, la multiplication d'open-spaces et l'arrivée d'open-spaces avec espaces de travail non individuels.

Les frais liés aux aménagements et aux consommations du domicile engendrés par le télétravail doivent être justement et entièrement pris en compte.

Nous sommes là pour défendre les droits et les intérêts des salariés dans le cadre du télétravail tel que défini par la loi".

Montreuil, le 19 janvier 2016