

La CGT est signataire de l'avenant à l'accord télétravail.

Voici le bilan des négociations sur l'avenant à l'accord sur le télétravail.



1-Notre bilan des négociations

Demandes CGT	Réponses direction
Indemnités et moyens financiers	
<ul style="list-style-type: none"> • 50€ net / mois pour 2 jours par semaine • 70€ net /mois pour 3 jours par semaine (+ 20% pour les salariés RQTH, femme enceinte et salariés à 3 ans de la retraite). 	Dispositif 1 : <ul style="list-style-type: none"> • 2€/ par jour de télétravail. • 1€/ par demi-journée de télétravail • Plafond mensuel de 20€ avec versement de 10€ par anticipation dès que le salarié a télétravaillé 4j dans le mois.
En cas de nouveau confinement et passage au télétravail exceptionnel collectif à 100%, 100€ net d'indemnité/mois.	En cas de télétravail exceptionnel collectif, plafond mensuel de 30 euros par mois, plafond annuel de 300€
1 ticket resto de 8 euros par jour de télétravail ou prime panier	Refus catégorique de la direction
Mise à disposition d'un budget par salarié pour l'achat de matériel bureautique (bureau, chaise double écran etc...) avec prise en compte de l'obsolescence du matériel au bout de 4 ans.	Ajout d'un budget d'achat avec effet rétroactif au 1/4/22
Suivi des salariés en télétravail	
Un état des lieux de l'accord télétravail mis en œuvre depuis 2 ans, notamment les causes de refus.	Pas de bilan avant la négociation
Création d'une commission de recours paritaire associant les représentants du personnel que les salariés pourront saisir pour tout problème lié au télétravail (refus de télétravail, charge de travail, notation en entretien annuel...). Cette commission aura obligation de se réunir dans les 10 jours suivant la saisie des salariés. Les membres de cette commission auront des heures de délégation complémentaires pour préparer les réunions et rencontrer les salariés ayant saisi cette commission	Pas de modification de l'accord
Un point de suivi télétravail à chaque CSE des différents établissements et en CSEC.	Le point est réalisé dans le cadre des NAO temps de travail et de l'examen de la politique sociale
Mise en place dans les 15 jours maximum suite à l'accord du télétravail	Cela restera dépendant des moyens humains RH et manager de chaque établissement
Formation des managers sur le travail à distance	Formation systématique proposé aux managers, mais pas aux salariés
Formation technique des salariés et des managers à l'utilisation des outils informatiques et téléphoniques utilisés dans le cadre du travail à distance	
Santé au travail : droit à la déconnexion, à l'hygiène, à la santé et la sécurité en télétravail :	
En plus du « popup » (purement informatif), aucun courriel ne sera adressé avant 8 h le matin et après 19 h 30 le soir ; aucun courriel ne sera adressé durant les week-ends et jours fériés. Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits que leurs collègues travaillant sur site, notamment en matière de prise en charge des accidents du travail.	Pas d'autre mesure que le « pop-up »

Demandes CGT	Réponses direction
Dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur et pour lutter contre l'isolement : suivi médical annuel obligatoire pour les télétravailleurs : 1 rdv mini par an avec la médecine du travail	Non
Connaissance de ses droits	
Des documents à porter à la connaissance de tous : L'accord collectif ou la charte doivent être facilement consultables par les salariés par voie d'affichage ou de mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise, par exemple. Transmettre ces documents aux nouveaux collaborateurs lors de leur phase d'intégration pour qu'ils bénéficient d'une information complète à ce sujet	Les accords doivent être mis à disposition des nouveaux embauchés systématiquement, sinon, pas de mesures particulières envisagées.

2-Autres modifications

Deux nouveaux dispositifs de l'avenant sont importants :

1. **La possibilité de télétravailler exceptionnellement dans un pays de l'Union européenne**, pour les salariés qui en feraient la demande auprès de la direction de leur établissement. **Nous nous félicitons que la direction ait enfin entendu** la demande portée depuis les premières négociations de l'accord, mais **nous déplorons que cette avancée ne prenne pas en compte les DOM-TOM** ; ces collègues se trouveront donc discriminés vis-à-vis de collègues de l'Union Européenne.
2. « **Tout salarié s'inscrivant dans le dispositif de télétravail habituel et flexible devra exercer son métier a minima 2 jours par semaine sur son lieu de travail de référence ou, compte tenu des besoins de l'activité, et sur demande de son responsable hiérarchique, sur un autre site Framatome.** Ces deux jours de présence sont nécessaires pour préserver le collectif de travail » (révision de l'article 5.1).

Tout d'abord, la direction se défait sur les hiérarchies de sa politique sociale : en réalité, ce dispositif est à sa main, car **qui, sinon elle, décidera de rattacher un salarié à une équipe d'un autre site ?!**

Mais aussi, pour la CGT, cela peut favoriser des réorganisations et la délocalisation « agile » d'activités entre sites. Par exemple, créer une « population fermée » sur un établissement et transférer « au fil de l'eau » les emplois vers un autre établissement, donc permettre des réorganisations stratégiques en économisant sur les couts de reclassements, de mobilité géographique des salariés...

Ces gains à court terme peuvent couter cher au final, avec des conséquences...

➔ **Humaines et de santé au travail** pour les collègues contraints de se déplacer.

➔ **Economiques et sociales** : **diminution de la qualité** des échanges avec les collègues « mis à distance », car la contrainte de déplacement ne peut pas remplacer le contact quotidien avec les collègues, un **affaiblissement des compétences** et de la **culture de sûreté** des membres et de l'équipe.

D'ailleurs, **cette modification coïncide avec le projet de délocalisation** des fonctions « siège » de Courbevoie vers Lyon, sorti par la direction en plein mois de Juillet, et retiré **temporairement**, suite au tollé unanime des organisations syndicales et des élus.

Mais dont elle va présenter un « remaniement » à la rentrée : la direction n'a pas entendu les alertes des organisations syndicales et des élus et entend bien poursuivre la baisse des « frais de siège » !

Tout ça pour faire des économies marginales sur les locaux ! Il serait temps que la direction abandonne ses marottes idéologiques et « ose la confiance » pour de vrai

Nous rappelons par ailleurs que le télétravail ouvert aux femmes enceintes dans cet accord ne remplace aucunement l'arrêt maladie qui peut être prescrit avant le congé maternité, pour la santé et le bien-être de la maman et du futur bébé...

Lisez l'avenant à l'accord proposé par la direction [ici](#)

Relisez l'accord télétravail pour voir quelles sont les modifications [ici](#)

Rejoignez nos équipes syndicales, ensemble nous serons plus forts !

Vos Contacts CGT [ici](#)