



# Télétravail : Revendications portées par la CGT-Smile

v1 du 31 mai 2021

A Smile le télétravail a été mis en place en 2017 par l'intermédiaire de deux chartes d'entreprise :

- télétravail occasionnel : Permettant au salarié de faire des demandes occasionnelles
- télétravail alterné : Encadrant le télétravail régulier effectué par le salarié. Un avenant doit être conclu entre le salarié et l'entreprise. La charte définit les principes du télétravail à Smile.

Pendant la période de pandémie, l'entreprise a déployé massivement le télétravail sans appliquer les chartes. Le télétravail massif a été mis en place dans l'urgence de façon dégradée.

La période de pandémie a été un moment changeant l'approche de chacun vis-à-vis du télétravail, les pratiques se trouvent profondément modifiées.

Il est donc nécessaire de faire évoluer les règles de télétravail prévues par les chartes pour encadrer le télétravail en condition normale. Ces évolutions doivent prendre acte de ce qui s'est déroulé pendant la pandémie.

Ce document récapitule les demandes et revendications soumises par la CGT-Smile.

<b>1 Indemnités et frais</b>	<b>3</b>
Une participation aux frais d'installation	3
Augmentation du défraiement mensuel	3
Prise en charge des frais supplémentaire d'assurance	4
<b>2. Le télétravail doit être un choix et le rester</b>	<b>4</b>
Expliquer les cas de refus de télétravail	4
Préciser les horaires de disponibilité des salariés	4
Garantir la réversibilité : le droit de ne plus faire du télétravail !	4
<b>3. Plus de flexibilité dans l'organisation du télétravail</b>	<b>5</b>
Plus de flexibilité dans le choix des jours de télétravail	5
Plus de souplesse dans le Télétravail Occasionnel	5
Instauration d'un forfait annuel de jours pour télétravailler à l'initiative du salarié	5
<b>4. Les syndicats et IRP garant du dispositif</b>	<b>6</b>
Garantir l'accès aux représentant du personnel et organisations syndicales	6
Une commission annuelle de suivi sur le télétravail	6
La mise en place par accord, une garantie !	7

# 1 Indemnités et frais

La direction de l'entreprise a annoncé qu'elle souhaitait s'orienter vers plus de FlexOffice.

Le FlexOffice permet d'économiser de l'espace dans les locaux donc réduire la charge immobilière. Attention au transfert des frais de l'entreprise vers le salarié. Nous demandons ainsi une **participation aux frais d'installation** et une **augmentation du défraiement**.

## Une participation aux frais d'installation

Le télétravail régulier engendre souvent des frais lors de l'installation. Ce n'est pas parce qu'un salarié utilise déjà un ordinateur personnel chez lui qu'il a à disposition un espace de travail adapté. Actuellement rien n'est prévu dans la charte télétravail.

L'entreprise devrait mettre à disposition du matériel pour une installation ergonomique du poste de travail :

- un second écran
- un bureau
- une chaise de bureau
- l'achat d'un casque audio et micro de qualité pour suivre les nombreuses réunions à distance.
- dock, clavier/souris et connectiques.
- etc.

De nombreuses solutions existent :

- **Mise en place d'un catalogue de matériel** : En cas de besoin l'entreprise commande du matériel auprès de fournisseurs pour aider l'installation du salarié en télétravail.
- **Remboursement sur facture** : L'entreprise peut rembourser le matériel sur présentation des factures.
- **Remboursement forfaitaire annuel** : L'entreprise peut mettre en place une enveloppe individuelle permettant au salarié de s'équiper convenablement et ce chaque année afin de renouveler son matériel si nécessaire.

## Augmentation du défraiement mensuel

Ce n'est pas aux salariés d'assumer le report des coûts :

- Frais de chauffage plus important
- Consommation d'eau et d'électricité
- Abonnement internet
- etc.

La charte télétravail actuelle contient l'indemnité mensuelle forfaitaire à :

- 5 euros pour 1 jour de télétravail hebdomadaire,
- 10 euros pour 2 jours de télétravail hebdomadaire.

Il faut bien sûr conserver une indemnité mais surtout l'améliorer !

En effet ici nous avons un plafonnement à 10€ mensuelle, ce n'est pas acceptable, car s'il y a télétravail, il y a consommation, et donc il doit y avoir compensation.

Nous demandons une compensation à 5€ par jour télétravaillé sans plafonnement.

### **Prise en charge des frais supplémentaire d'assurance**

Afin de pouvoir effectuer du télétravail il faut que le salarié se dote d'une assurance permettant le travail à domicile.

Ceci peut engendrer des frais supplémentaires. Ces frais doivent être pris en charge par l'entreprise.

## **2. Le télétravail doit être un choix et le rester**

### **Expliquer les cas de refus de télétravail**

Les cas de refus de télétravail sont souvent vécus par les collègues comme un manque de confiance de la part de leur manager. La charte actuelle prévoit qu'une réponse écrite doit être effectuée au salarié.

Nous pensons qu'un refus doit donner lieu à une discussion, avec le manager ou un représentant RH avec possibilité d'être accompagné par un représentant.

Les refus doivent pouvoir être remontés à une **commission de suivi du télétravail** se réunissant annuellement.

### **Préciser les horaires de disponibilité des salariés**

Le télétravail peut entraîner de nombreux problèmes concernant le droit des salariés à la déconnexion. Nous préconisons :

- De négocier un accord sur le droit à la déconnexion dans les plus bref délais.
- Celui-ci doit préciser un horaire de disponibilité pendant lequel doivent être organisées les réunions et les sollicitations directes.
- Le respect des 11h de repos quotidien est insuffisant. Nous pensons que **les journées de travail supérieur a 10h doivent être remontées** afin d'alléger la charge de travail du salariés ou lui attribuer du temps de repos.

### **Garantir la réversibilité : le droit de ne plus faire du télétravail !**

En aucun cas, le salarié ne doit être forcé à faire du télétravail, sauf pour des raisons sanitaires majeures. Le salarié qui vivrait mal le télétravail doit pouvoir demander à revenir intégralement sur site.

On parle là de conditions de réversibilité du télétravail. Ceci peut sembler du bon sens ! Il est pourtant important de faire figurer dans un accord.

En effet, de nombreuses entreprises voient dans le télétravail avant tout une opportunité de faire des économies sur l'immobilier. Il n'est donc pas anodin de garantir que le salarié est en droit de revenir sur site dans les conditions habituelles.

Le télétravail peut être une réussite. Mais il conduit aussi à l'isolement des salariés et l'éclatement des collectifs de travail. Il ne faudrait pas qu'au nom d'une démarche "agile et pragmatique" nous nous retrouvions progressivement forcés à faire du télétravail.

C'est pourquoi nous demandons à ce que les conditions de réversibilité du télétravail soient inscrites noir sur blanc dans un accord.

### 3. Plus de flexibilité dans l'organisation du télétravail

#### **Plus de flexibilité dans le choix des jours de télétravail**

La charte actuelle précise que les jours de télétravail ne doivent pas précéder ou suivre un week-end.

Ces conditions ne sont plus adaptées. En effet, cette restriction était due à la crainte de l'employeur sur la qualité de travail du salarié. Or l'expérience de ces dernières années prouve le contraire. Le regard de tous et toutes sur le télétravail a beaucoup évolué.

- Il faut ainsi laisser plus de liberté au salarié pour choisir les jours de télétravail.
- Le management de proximité est tout à fait à même d'organiser ce télétravail comme montré pendant la crise.

#### **Plus de souplesse dans le Télétravail Occasionnel**

La charte actuelle limite le nombre de jours de télétravail occasionnel à 3 par mois.

Il est opportun d'élargir les possibilités de ce télétravail occasionnel. En **laissant le salarié poser jusqu'à 5 jours de télétravail occasionnel par mois** librement avec accord du manager.

Si le travail à effectuer s'y prête, le salarié pourrait demander à passer une semaine en télétravail.

#### **Instauration d'un forfait annuel de jours pour télétravailler à l'initiative du salarié**

Nous proposons l'ajout d'une nouvelle modalité de télétravail ordinaire basée sur un **quota annuel de 24 jours flexible de télétravail par an**. Elle pourrait coexister avec les modalités existantes.

Les jours à l'**initiative salarié** seraient utilisables à la seule demande des salariés, sans la limite mensuelle mais dans le respect de l'organisation du travail et du collectif de travail. Le manager devrait être prévenu 24h à l'avance.

Les collectifs de travail ont montré qu'ils avaient été capables de s'adapter pendant la crise. Nous pensons que cette nouvelle modalité permettrait une plus grande souplesse sans nuire au travail.

Ainsi ces jours de télétravail ne seraient pas soumis à la validation d'un manager, mais font appel à l'autonomie de l'organisation du travail des salariés.

## 4. Les syndicats et IRP garant du dispositif

### **Garantir l'accès aux représentants du personnel et organisations syndicales**

Le télétravail éclate les collectifs de travail. Il est plus que jamais nécessaire de garantir que chaque salarié puisse avoir accès aux informations et puisse solliciter les représentants du personnel.

- Possibilité donnée aux organisations syndicales d'envoyer par mail chaque mois un bulletin d'information à l'ensemble du personnel.
- Informer le salarié qu'il peut joindre la commission de suivi du télétravail concernant toute demande relative à sa situation.

### **Une commission annuelle de suivi sur le télétravail**

Une certaine flexibilité peut être mise en place. Mais de la flexibilité à l'arbitraire, il n'y a qu'un pas qui est vite franchi.

Nous pensons qu'une commission réunissant syndicat, direction et management doit se réunir annuellement pour faire le bilan du télétravail. De nombreux indicateurs sont possibles :

- Nombre de demandes de télétravail
- Nombre de refus et motifs invoqués
- Nombre de réversibilités et motifs invoqués
- Nombre et durée d'arrêts maladie des salariés faisant du télétravail régulier
- Nombre et durée des accidents du travail des salariés faisant du télétravail régulier
- Nombre moyen de jours télétravaillés par salarié
- Mais aussi évaluer le temps et la charge de travail

La commission peut aboutir à faire évoluer un guide des bonnes pratiques télétravail.

Les salariés doivent pouvoir saisir la commission sur leurs cas, notamment concernant :

- les refus de télétravail

- les demandes particulières de matériel.

### **La mise en place par accord, une garantie !**

Un accord d'entreprise est une garantie pour les salariés. Il est négocié entre les syndicats et la direction lorsqu'une charte est décidée unilatéralement. Un accord est une garantie :

- La direction de l'entreprise ne peut le modifier unilatéralement, mais doit demander un nouveau cycle de négociation.
- Les syndicats peuvent aussi demander la révision, engendrant un nouveau cycle de négociation.