

2010



Télétravail

Un avenant qui peut mieux faire !

En juin dernier, un avenant à l'accord de janvier 2007 sur le télétravail a été adopté chez Renault. Bien que signataire de l'accord initial, FO a refusé de signer cet avenant.

*En effet, malgré ses avancées positives, **il recèle, entre autres, un danger dans son traitement du « travail à domicile occasionnel ».***

FO reste favorable au principe du télétravail

Nous sommes partisans de l'innovation sociale. Les nouvelles formes de travail sont intéressantes, dès lors qu'elles intègrent un progrès pour les salariés.

C'est le cas du télétravail s'il permet aux bénéficiaires de mieux concilier vie privée et activité professionnelle, s'il se fonde impérativement sur le volontariat et s'il prévoit une totale réversibilité laissant au salarié la possibilité de demander, à tout moment, son retour dans l'entreprise.

L'avenant est porteur d'avancées positives

- Il est désormais possible de télétravailler une journée (contre 2 jours minimum dans l'accord initial)
- La prise en charge des frais de passage au télétravail est améliorée : diagnostic de conformité électrique, indemnité forfaitaire de 150 €, prime forfaitaire mensuelle de 12€ en cas d'utilisation de ligne ADSL personnelle
- Possibilité de télétravailler à partir d'une résidence secondaire

Le piège du travail à domicile « occasionnel »

Le hic, c'est que l'avenant introduit la notion de travail à domicile occasionnel et que, dans le même temps, la direction a entrepris de recenser les postes éligibles au télétravail. Ingénierie/Tertiaire, sites industriels: **personne n'est à l'abri!**

Un des risques est donc que cet avenant serve de prétexte pour rendre « télétravaillables » un nombre excessif de postes. Nous pouvons, d'ailleurs nous poser la question sur les raisons d'un tel acharnement de la DG...

FO le Syndicat libre et indépendant !

La négociation continue !

Dans l'avenant du 22 juin est donc introduite la notion de travail à domicile occasionnel « *répondant à des situations inhabituelles ou d'urgence, comme une grève des transports, des conditions climatiques exceptionnelles, une pandémie...* »

La position de FO est claire :

Le travail à domicile occasionnel correspond, d'ores et déjà, à des pratiques dans l'entreprise, il était donc urgent de protéger les salariés.

Pour autant, cette forme de travail ne donne pas à celui qui l'exerce le statut de télétravailleur et n'a donc rien à faire dans cet avenant. Il faut donc un accord spécifique à ces situations!

Il ne s'agit pas d'un point de détail : chaque salarié peut voir son poste déclaré éligible au télétravail. Or le statut de télétravailleur implique une modification du contrat de travail. Cela ne saurait s'appliquer à la personne qui, bloquée chez elle par une tempête, fait l'effort de demander à travailler exceptionnellement à son domicile pour ne pas pénaliser l'entreprise.

Un travail de sensibilisation reste à faire auprès de la ligne hiérarchique

Une enquête de satisfaction menée en avril 2010 a montré que les managers étaient beaucoup moins favorables au télétravail que leurs équipes. 70% d'entre eux considèrent que cela ne contribue pas à clarifier les missions, responsabilités et objectifs des collaborateurs, **aucun ne pense que le télétravail a amélioré les relations de travail quand 10% pensent que cela les a dégradées ! Cela ne présage rien de bon en termes d'évolutions de carrières.**

Gageons que **le regroupement des établissements de la RP et les futures centralisations de services (paye,...)** donneront lieu à une nouvelle génération de télétravailleurs: A celles ou ceux qui aujourd'hui, le sont par choix de vie viendront s'ajouter demain celles et ceux qui le seront par obligation (temps de transport, mutation,...).

Nous pouvons même imaginer le pire!

Nous avons donc du pain sur la planche pour faire évoluer les conditions du télétravail chez RENAULT :

- Prise en charge financière de la ligne ADSL personnelle identique, que l'on télétravaille 1, 2, 3 ou 4 jours
- Evolution vers un système « à la carte », augmentant les possibilités de choix du salarié.
- Sensibilisation de la ligne hiérarchique et vigilance sur les risques d'isolement.

Le saviez-vous ?

L'an dernier, un député porte-parole de l'UMP a proposé un amendement visant à permettre aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle pendant un congé de maladie, un congé maternité ou un congé parental par le biais du télétravail.

Comme quoi, il faut rester vigilant !

FO met l'action syndicale au service de l'avenir et de l'emploi !

