



# NÉGOCIATION DU 24 AVRIL 2017 : ACCORD TÉLÉTRAVAIL

**La direction cache mal sa volonté de développer le télétravail pour accompagner ses restructurations. Pour cela, elle néglige les risques de cette forme de travail. Pour la CGT, la protection des salariés doit être garantie. Seuls les agents peuvent mesurer si elle est une opportunité.**

La direction affiche sa volonté d'obtenir un accord sur le télétravail.

Les études démontrent que le télétravail mal encadré peut isoler et fragiliser le salarié, intensifier son travail et bousculer l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

La direction a présenté un premier projet d'accord. La CGT ne retrouve pas l'ensemble des impératifs :

## 1) Le lieu du télétravail

Le télétravail peut être réalisé au domicile ou dans des locaux partagés (dans les gares notamment). La CGT privilégie les locaux d'entreprise pour prévenir de l'isolement et maintenir des relations collectives de travail. Si cette notion apparaît, le texte projet ne confirme pas qu'une contrepartie (être volontaire de l'info) ne doit pas être exigée. Ceci existe déjà en région parisienne (Travail Bi-localisé) avec obligation pour les télétravailleurs d'être disponibles sur l'une des deux pointes d'affluence pour encadrer les usagers. Ceci est une charge supplémentaire, non prise en compte et gratuite.

## 2) L'agent doit rester seul à l'initiative du télétravail

Il nous paraît risqué d'accepter que la direction soit à l'origine de la proposition du télétravail. C'est la porte ouverte à la résolution de problèmes locaux par ce moyen. Par exemple, le manque de place, une réorganisation qui délocalise le lieu principal de travail, ou des tensions entre collègues ...

Pour la CGT, la possibilité du télétravail doit être connue par les salariés, ils doivent pouvoir en maîtriser les conditions. Charge ensuite au dirigeant de s'assurer de la faisabilité. Accepter dans un accord que les dirigeants locaux soient des initiateurs risque de donner lieu à des dérives, et autres abus !

## 3) La direction souhaite développer 3 formules de télétravail :

- ✓ Le télétravail dit « fixe » : 2 ou 3 jours fixes toute la semaine (ex : Mercredi-Jeudi).
- ✓ Le télétravail dit « mensuel » : 2 ou 3 jours par semaine non fixés à l'avance.
- ✓ Le télétravail dit « à la carte » : un certain nombre de jours ou demi-jours non fixés à l'avance, non obligatoires avec différents seuils.



La direction prétend rechercher des souplesses pour le cheminot ; elle reconnaît aussi une recherche de flexibilité pour exiger la présence lors des réunions par exemple.

La CGT demande de limiter le télétravail (sauf situation de handicap) à 2 jours par semaine.

#### **4) La sécurité électrique : la direction veut s'en débarrasser !**

Le Règlement actuel prévoit une vérification au domicile de l'agent par un organisme indépendant et agréé. La direction propose la possibilité de se contenter d'une déclaration de l'agent attestant que son installation est conforme.

La CGT reste opposée à cette disposition, qui pourrait se retourner contre l'agent en cas de problème. La direction considère que des salariés ne veulent pas faire procéder à ces vérifications, et donc sont privés de télétravail, alors qu'ils sont intéressés.

#### **5) L'ergonomie du poste de travail : la direction veut aussi s'en débarrasser !**

Le télétravail est exclusivement constitué d'agents qui travaillent sur ordinateurs. La direction veut se contenter d'un guide de bonne pratique.

Le risque est tout aussi important, même s'il peut paraître moindre par des agents. Il ne faut pas négliger les risques de maladies professionnelles que peuvent occasionner de longues heures de travail assis devant un écran avec utilisation d'un clavier.

L'ergonomie, c'est aussi l'organisation de son poste, avec la gestion du travail et des temps.

Pour la CGT, le principe est simple : le télétravailleur doit disposer de conditions de vie et de travail conformes aux règles d'ergonomie. Pour la CGT, l'entreprise doit fournir du matériel adapté : siège, station, écran, clavier ...

La direction prétend que certains agents vont refuser : en clair, elle minimise les risques pour leur santé !

### **CONCLUSION :**

La direction cherche de toute évidence à développer le télétravail. La CGT est parfaitement consciente que de nombreux salariés sont intéressés par cette possibilité devant les difficultés diverses que leurs conditions de travail leur font vivre auxquelles s'ajoutent des temps et conditions de trajets.

La direction mesure aussi la productivité qu'offre le télétravail (jusqu'à 22% selon une étude du ministère chargé de l'industrie, de l'énergie et de l'économie numérique en mai 2012)

La CGT reste vigilante pour que cet accord, prétendu progressiste, ne dérive sur une disposition au contraire aux intérêts individuels et collectifs des cheminots.

