



NEGOCIATION SUR LE **TELETRAVAIL**

Les Propositions de la CGT

La CGT Logica se réjouit de l'ouverture d'une négociation sur le télétravail. Il s'agit d'un sujet où il est possible de faire converger l'intérêt de l'entreprise et des salariés pour peu que la Direction ne tire pas trop la couverture à elle. Vous trouverez ci-dessous notre positionnement sur ce sujet.

Contexte :

Au plan national en 2005 se signait un accord national sur le télétravail déclinant une directive européenne. Cet accord, signé par la CGT permettait de donner un cadre minimal pour encadrer le télétravail

En interne Logica (et Unilog), depuis la nuit des temps et jusqu'à 2009, la Direction ne voulait pas entendre parler de ce sujet.

L'arrivée à la Direction de Monsieur Lazzari, favorable au télétravail ouvre enfin la porte.

Fin 2009, sollicitée par les Organisations Syndicales, Logica s'entrouvrait sur le sujet mais se déclarait insuffisamment mature pour en parler immédiatement. En mai 2010, la négociation s'ouvre et nous apprenons que Logica a déjà réalisé un test pilote avec un échantillon de salariés sans nous y avoir associé.

Les négociations s'engagent donc sous le signe du rétropédalage.

Nous nous félicitons néanmoins que le télétravail arrive enfin à la table de discussion.

La position de la CGT

Voici en résumé les points que la CGT Logica souhaite mettre en avant et développer:

1/ les divers types de télétravail.

- Le travail à domicile qui améliore le confort de vie des salariés dans les domaines de la parentalité, de la réduction des temps de trajet, du cadre de vie au travail (exit les bruyants open-spaces) etc., Cela peut également être une bonne pratique pour les salariés en période d'inter contrat surtout lorsqu'ils résident loin de l'établissement de rattachement
- Le travail alterné sur plusieurs lieux de travail avec le recours à la possibilité d'effectuer au moins une partie de certaine mission dans les locaux de l'agence de rattachement en particulier pour les salariés en grand déplacement.
- Le télétravail nomade qui concerne certains salariés (commerciaux, consultants, etc...)
- Les centres de télétravail qui pourraient bénéficier à de petites communautés de salariés habitants des « villes satellites » des agences de rattachement (par exemple St-Etienne et Mâcon pour Lyon).

2/ Le télétravail doit être basé sur un réel volontariat. Tout salarié de l'entreprise doit pouvoir demander le télétravail

3/ Le télétravail doit être réversible : le salarié qui a souhaité entrer dans le dispositif doit pouvoir faire le choix d'en sortir moyennant un délai de préavis raisonnable.

4/ Nous ne voulons pas d'un « statut spécifique » du télétravailleur qui enfermerait ceux-ci dans un fonctionnement sans retour.

5/ Le télétravailleur ne doit pas être isolé et doit garder un lien fort avec l'entreprise et la communauté de salariés

6/ Le dialogue avec les représentants du personnel doit être facilité

7/ Le télétravail doit être considéré comme une nouvelle forme d'exécution du contrat de travail et sa mise en place est constitutive de l'introduction d'une nouvelle technologie qui nécessite l'information et la consultation des CE et CHSCT. Un suivi permanent doit être institué dans ces assemblées ainsi que dans une commission de suivi de l'accord.

8/ Il doit y avoir une étanchéité entre les éléments matériels privés et professionnels utilisés par le salarié à domicile.

9/ Une logistique spécifique doit être adoptée (notamment pour l'assistance technique). Cette logistique ne doit pas provoquer de surcharge non planifiée pour les équipes de support. L'augmentation de la charge du support donnera lieu à embauches si besoin.

10/ Le télétravailleur est un salarié à part entière et bénéficie des mêmes avantages et accords que tous les autres salariés de l'entreprise. Des mesures spécifiques viennent s'ajouter pour encadrer sa situation spécifique

11/ Le télétravailleur doit bénéficier des communications syndicales, de celles des représentants du personnel et de l'employeur.