

Mardi 29 Juin première réunion négociation sur le **Télétravail**

Pour la CGT, un nouvel accord à NTN SNR, devrait :

- Sécuriser la notion de volontariat du salarié,
- Conserver une majorité du temps en présentiel,
- Garantir dans les faits la prise en charge par l'employeur de tous les frais liés au télétravail,
- Encadrer la déconnexion et la charge de travail,
- Distinguer le télétravail exercé en temps de crise et le télétravail classique,
- Intégrer les risques du télétravail par de la prévention.

Voici les quelques pistes de réflexion que nous porterons dans la négociation.

- Il est impératif de distinguer le télétravail « normal » du télétravail en mode pandémie ou en mode de reprise d'activité.
- Le télétravail doit rester au volontariat des salariés et être officialisé par un avenant au contrat de travail.

Rester sur 2 jours/semaine maximum en moyenne avec possibilité d'aller vers 50% de temps en télétravail, soit de façon régulière ou pas mais aussi avec plus de souplesse par une gestion au trimestre par exemple.

- La définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail.
- La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle.

Le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers.

Les moyens de communications doivent être améliorés.

- La garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élu·es, le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.

Renforcer le suivi du télétravail et le contrôle.

- La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail (y compris fractionner le temps de repas).
- Le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, etc...).
- Des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salariés·es d'aidant familial ou ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif.
- Des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales.
- Le maintien d'un poste de travail attribué à chaque salarié·e.



Prime pour indemnité télétravail sous forme d'allocation forfaitaire minimum (rappel : exonérée à 2,50 € par jour télé travaillé, dans la limite de 55 € par mois)

- La prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle (Casque audio, ... fauteuils, bureau) doivent être pris en charge par l'entreprise.
- La question de l'indemnisation des repas se pose.

Création d'une commission pour suivre les demandes, notamment les cas de refus et traiter les litiges.

Enfin : Le cadre du déploiement du télétravail doit également faire l'objet d'une évaluation globale sur ses incidences en matière de politique immobilière et d'aménagement des espaces et des lieux de travail, de transport.

- En particulier les gains attendus doivent être évalués et quantifiés afin de veiller à ce qu'ils soient bien utilisés dans le cadre d'une amélioration des conditions de vie et de travail, et d'une amélioration de l'impact écologique (réduction de l'empreinte carbone, etc.).

Retrouvez les revendications et les propositions formulées par la CGT → → → →

