



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Paris, le 4 février 2014

NEGOCIATIONS POUR UN ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TELETRAVAIL

Propositions de la CFDT SYSTRA

Depuis plus de 2 ans maintenant, la Direction de SYSTRA a présenté **l'instauration du télétravail comme une mesure d'accompagnement** suite au déménagement du siège social au Farman. Malgré les **fortes attentes des salariés**, pour qui le télétravail constitue une réelle alternative face à l'accroissement du temps de transport, et malgré les demandes répétées des représentants des salariés tout au long de l'année 2013, la Direction n'a jamais vraiment considéré ce dossier comme prioritaire. Tout juste a-t-elle consenti, selon ses propres termes, à des « **expérimentations à titre exceptionnel** » concernant une poignée de salariés. Dans le même temps, et sur la base de « deals » entre salariés et hiérarchiques, un « **télétravail sauvage** » **s'est développé** au sein de SYSTRA, en dehors de tout cadre réglementaire. Cette situation ne pouvait plus perdurer.

Ainsi, suite à une nouvelle demande des Représentants des salariés en octobre dernier, la Direction de SYSTRA a fini par accepter **l'ouverture de négociations** pour la mise en place d'un accord d'entreprise sur le télétravail. Ces négociations viennent de s'ouvrir début janvier 2014, ce dont la CFDT SYSTRA se réjouit.

La CFDT, profondément attachée au dialogue social au sein de l'entreprise, se présente donc à ces négociations avec un état d'esprit constructif. Aussi, nous avons souhaité formuler à cette occasion des propositions concrètes pour la mise en œuvre du télétravail chez SYSTRA. Ce sont ces propositions que nous défendrons lors de ces négociations, avec l'objectif de parvenir à un accord qui les intègre :

- 1) Identifier, conjointement avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP), **les postes de travail éligibles, ou non**, au télétravail.
- 2) Etendre le télétravail, pour les postes éligibles, à tous les **salariés volontaires** ayant un **temps de trajet domicile-travail supérieur ou égal à 45 minutes (aller simple)**.
- 3) Admettre que le télétravail repose sur **une confiance réciproque** entre l'entreprise et le salarié.
- 4) Reconnaître que le télétravail n'est ni une récompense, ni un privilège réservé à certains. Il doit être **mis un terme à toute forme de « télétravail sauvage »** au sein de SYSTRA. Chaque salarié en télétravail doit le faire dans le cadre exclusif de l'accord d'entreprise, selon des **critères d'éligibilité clairement établis** et ne laissant aucune place à l'arbitraire.
- 5) **Former les salariés** au télétravail, ainsi que leurs **manageurs**.
- 6) Instaurer une **période de « test »**, au bout de laquelle le salarié pourra se prononcer librement sur la poursuite du télétravail. Permettre aux salariés de pouvoir arrêter à tout moment le télétravail, et de **réintégrer un emploi sans télétravail**.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

- 7) Définir les moyens matériels dont doit disposer le salarié en télétravail, et garantir la **prise en charge par SYSTRA de l'ensemble des coûts** inhérents au télétravail (installations, équipements, fonctionnement, etc.)
- 8) Permettre aux télétravailleurs de le faire soit depuis **chez eux**, soit **depuis des télécentres**.
- 9) Assurer la **protection de la santé** des travailleurs, et **intégrer leurs spécificités** à la démarche de prévention des risques psycho-sociaux.
- 10) Assurer un **contrôle effectif de la charge et du temps de travail**, afin de s'assurer que les limites légales et de l'accord temps de travail de SYSTRA ne sont pas dépassées. Ce contrôle doit pouvoir être assuré par des moyens techniques (limitation des durées de connexion par exemple). Des règles générales de joignabilité et de déconnexion doivent être définies et appliquées, afin de **respecter la vie privée des salariés**.
- 11) Encadrer le **nombre de jour hebdomadaire** de télétravail, afin d'éviter tout risque d'isolement et de disparition du lien social.
- 12) Attribuer, les jours de télétravail, la **prime repas de 4,90€** dont bénéficient les salariés de SYSTRA n'ayant pas accès à un restaurant d'entreprise ou réfectoire.
- 13) Garantir aux salariés au télétravail une **égalité de traitement** et le **maintien de l'ensemble des droits collectifs** : déroulement de carrière, augmentations de salaire, droit à la formation, accès à l'information syndicale, etc.
- 14) Contractualiser le télétravail dans **un avenant au contrat de travail** pour chaque salarié concerné.
- 15) Aborder, de visu, lors de **l'entretien annuel (EED)** le télétravail et la charge de travail
- 16) Définir des **indicateurs spécifiques** sur le télétravail, et mettre en place **une instance de suivi** associant la Direction et les IRP. Ces indicateurs devront notamment permettre de suivre l'évolution du nombre de télétravailleurs et de jours de télétravail. Ils devront également concerner la protection de la santé des télétravailleurs, ainsi que le contrôle du temps et de la charge de travail. Enfin, les télétravailleurs devront être identifiés comme tels sur le registre unique du personnel qui sera présenté à cette instance de suivi.

Les Représentants de la CFDT SYSTRA