

## GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 Boulogne Billancourt  
Tel : 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34  
www.cgt-renault.com - e-mail : cgtrenault@gmail.com



### Compte rendu du GRP accord Télétravail

L'épidémie COVID19 est une plaie pour l'ensemble du monde. Pas si sûr. Pour la direction du groupe Renault elle représente une aubaine. Les mesures prises pour maintenir l'activité pendant les périodes d'assignation à résidence permettent de mener des expérimentations sociétales à grande échelle. Le recours massif au télétravail n'est pas des moindres. La pandémie est un fabuleux laboratoire qui permet aux entreprises de tester et valider leurs nouvelles visions de l'organisation du travail et les gains qu'elles pourront en tirer.

#### Sous couvert de « responsabilité sociale », l'enjeu économique

A ce stade des débats on reste sur de grands poncifs déjà vus lors de la négociation de précédent accord. La direction sous couvert de progrès et de responsabilité sociale trace les contours d'une organisation du travail qui n'est pas sans rappeler l'ère préindustrielle.

Elle s'appuie sur une enquête qu'elle a diligentée fin 2020 et sur des groupes de réflexions pour envisager un nouvel accord qui intégrerait les attentes des salariés et les enjeux de performance de l'entreprise.

Mais nous savons tous que **l'apologie du télétravail faite par notre direction vise uniquement une chose : institutionnaliser le télétravail et mettre en place le FLEX-OFFICE**. L'entreprise profite de rénovation ou de déménagement pour réduire le nombre de places assises, comme l'atteste

l'actualité des sites du Technocentre et de Cergy. Cette stratégie permet certes la réalisation d'économie sur les frais de structure, mais impose le télétravail comme la seule alternative possible à la continuité du travail.

#### Et l'aspect social dans tout ça ?

Nous comprenons mieux pourquoi les résultats de l'enquête font la part belle aux raisons qui font adhérer les salariés au télétravail. Mais évitez soigneusement celles qui le rendent insupportable.



La CGT demande un rapport sur l'application du précédent accord. La direction doit fournir aux Organisations Syndicales une vision détaillée sur les investissements réalisés dans les établissements, sur la formation des managers et sur l'impact du télétravail sur les risques psychosociaux.

#### REVENDECTIONS CGT

- Le droit inaliénable de chaque salarié de choisir ou pas le télétravail, et d'en fixer les modalités. Le télétravail se vit de façon différente : chaque salarié doit pouvoir choisir le nombre de jours et à quelle fréquence il souhaite télétravailler.
- La formation du management à ce nouveau mode d'organisation du travail doit être renforcé. Trop de comportements déviants sont rapportés.
- L'entreprise doit assurer à chaque télétravailleur les mêmes conditions de travail que dans les bureaux et participer aux frais de connexion et de consommation des fluides, électricité et eau.
- Une redistribution à l'ensemble des salariés des économies réalisées sur les frais de structure.
- Les aides aux repas du midi doivent être maintenues (ticket resto ou au droit d'entrée aux cantines).
- Les équipes doivent pouvoir se retrouver au sein de l'entreprise pour garder le lien social.
- Un accès à un internet fiable pour tous avec un bon débit.

