



## 1ère réunion de négociation sur les nouveaux modes de travail

Lors des prochaines semaines, la direction et les organisations syndicales aborderont 6 grands thèmes inerrant au télétravail :

- Un nouveau modèle de travail ;
- L'organisation du travail ;
- Les bonnes conditions pour télétravailler ;
- Le droit à la déconnexion ;
- L'organisation des nouveaux espaces de travail ;
- L'accompagnement du changement ;
- La prise en compte des nouvelles mobilités.

Cette réunion aborde le périmètre de l'accord et le nouveau modèle de travail. Le thème sur les bonnes conditions pour télétravailler est reporté à la prochaine réunion faute de temps.

Les argumentaires présentés par la direction lors de cette première réunion se basent trop souvent sur la situation exceptionnelle que nous vivons depuis plus d'un an. La délégation CGT craint les effets grossissants d'une telle approche qui mèneraient à appliquer des solutions disproportionnées en regard à un retour à la normale.



### PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD

L'accord concerne Renault SAS et Renault digital. Néanmoins, il deviendra le cas échéant la référence au sein des entités France. Les filiales pourront s'en inspirer pour leurs accords spécifiques. Cet accord demande l'implication de tous les syndicats.

La direction propose que cet accord ait une durée indéterminée. La délégation CGT n'est pas favorable à cette proposition. En effet, les montants des indemnités seraient de

facto figés ad vitam aeternam. Or, nous estimons qu'elles doivent être revalorisées chaque année en fonction de l'inflation.

Le périmètre d'éligibilité est étendu aux CDI en période d'essai, aux CDD, aux contrats d'intérim et à l'apprentissage. L'extension à l'apprentissage doit être mise en débat dans nos syndicats.

### MISE EN OEUVRE D'UN NOUVEAU MODÈLE DE TRAVAIL

La direction jette aux orties les avancées du précédent accord sans autre forme de procès. Sans pour autant remettre en cause le principe du volontariat.

#### Le volontariat reste la condition SINE QUA NON !

Elle envisage deux jours de télétravail par semaine minimum extensible suivant l'organisation des services à trois jours. Ainsi la direction sauvegarde une journée par se-

maine dédiée à la cohésion de l'équipe. En cela elle répond aux revendications de la CGT. Les aspirations de la direction ne sont pas les mêmes que la CGT. Lorsque nous voyons dans cette revendication la préservation du collectif de travail, la direction qui ne s'en cache plus, **n'y voit que les économies réalisables sur le bâti.**

Mais la délégation revendique une flexibilité identique à l'accord de 2019 qui propose deux jours de télétravail divisibles

en demi-journée et positionnables à la convenance du télétravailleur.

**Il est important que l'ensemble des syndicats s'exprime et tranche sur ce dilemme cornélien.**

L'ensemble des autres organisations syndicales s'est montré hostile à la proposition de la direction. Elle a donc effectué un rétropédalage dont nous connaissons le résultat lors des prochaines réunions.

La direction étend le périmètre d'exception au retour de congé parental et maternité. Le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles est concerné.

## **LES BONNES CONDITIONS POUR VENIR TRAVAILLER**

La longueur des débats n'a pas permis de boucler l'ordre du jour dans le temps imparti. La réunion du 20 avril débutera sur les discussions autour des :

- Conditions matérielles (équipement) ;
- Conditions organisationnelles (droit à la déconnexion) ;
- Conditions économiques (indemnités).



## **Rappel des revendications CGT**

- **Les entreprises doivent assurer à chaque télétravailleur les mêmes conditions de travail que dans les bureaux.** Elles ont l'obligation de proposer du matériel de bureau et informatique fonctionnel et adapté. Par ailleurs, elles doivent participer aux frais de connexion et de consommation des fluides, électricité et eau.
- **Rémunération de la partie du logement dédié à l'activité professionnelle.**
- **Les aides aux repas du midi doivent être maintenues.** Qu'elles soient sous la forme de ticket resto ou d'une capitalisation des droits d'entrée aux cantines.
- **Les équipes doivent pouvoir se retrouver au sein de l'entreprise pour garder le lien social.**
- **L'entreprise doit former les salariés,** y compris le management à ce nouveau mode d'organisation de travail.
- **Un accès à un internet fiable pour tous avec un bon débit.**
- **Redistribution des gains de productivité et des économies sur les frais de structure.**