



TELETRAVAIL OCCASIONNEL : À expérimenter sans délai

Chers collègues,



Philippe DELAHAIS,
Membre de l'équipe CGT

Vous êtes un certain nombre à bénéficier de l'accord de télétravail suite à l'accord signé en juillet 2017 au niveau de l'U.E.S. (Unité Economique et Social Groupama Gan).

Mais d'évidence, la proposition a rencontré plus de succès dans les directions opérationnelles logées à Nanterre que dans les directions d'Astorg, Piazza ou Diamant. De fait, beaucoup de salariés restent en dehors du dispositif actuel.

Pourquoi ? Plusieurs raisons peuvent être avancées :

- Un déploiement nettement plus encouragé dans la Direction Assurance et Services Groupe,
- Une nécessité accrue à Nanterre du fait de l'allongement des temps de transport auquel a été confrontée une majorité de salariés lors du déménagement de Noisy-le-Grand,
- A contrario, une situation beaucoup plus figée dans les autres directions de l'entreprise, où le sujet a souvent été cadenassé alors qu'il était censé apporter de la souplesse.
- Certaines directions enfin qui restent dans l'attente d'une Gestion Electronique des Documents (GED) sans laquelle le télétravail n'est pas envisageable.

L'expérimentation du télétravail régulier suit son cours et, après une première année qui se limitait souvent à une seule journée de télétravail alors que l'accord UES en prévoyait jusqu'à deux, il est désormais possible d'obtenir, à la DASG, ce deuxième jour dans la limite de 19 par an, et sous réserve d'une présence effective à son poste de travail les trois autres jours de la semaine. Dans d'autres directions, ces deux jours peuvent être accordés dans les termes prévus à l'accord.

Par contre, le télétravail occasionnel reste inexistant à Groupama ; dès décembre 2017, la délégation du personnel CGT avait pourtant fait part de la nécessité de développer cette possibilité.

Depuis, à quatre reprises, en janvier, avril, juillet et octobre 2018, la CGT a réitéré sa demande: en vain. **Aujourd'hui, c'est sous la forme d'un tract que nous pressons la DRH GMA, mais également la DRH Groupe d'étudier enfin les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail occasionnel, en permettant à GMA d'être site pilote sur le sujet avant la négociation de 2019 sur le renouvellement de l'accord UES du 4 juillet 2017.**

Ça va mieux en le disant :

Le télétravail occasionnel, c'est quoi?

Il se caractériserait par :

- la possibilité d'utiliser ou pas, jusqu'à 4 jours par mois mais non consécutifs.
- La nécessité de prévenir le manager et d'obtenir son accord avant de prendre le jour de télétravail flexible.
- L'engagement à assister aux réunions d'équipe (la vie de l'équipe étant prioritaire sur le télétravail flexible).
- Le rappel sur le fait que le télétravail occasionnel repose sur une relation de confiance.
- La vigilance sur les mesures de protection des données confidentielles.
- L'engagement de rester joignable par tous les moyens de communication interne mis à la disposition du salarié.

Pourquoi serait-il une solution ?

- Si certains managers ont pu être réticents quant à accorder d'emblée un télétravail régulier, le télétravail occasionnel peut leur donner l'occasion d'expérimenter ce mode de travail de façon plus ponctuelle et moins engageante,
- Les salariés franciliens savent à quel point les contraintes de toutes sortes peuvent rendre leur quotidien ponctuellement compliqué à gérer. Un surcroît de souplesse sera le bienvenu et améliorera leur qualité de vie au travail,
- Le télétravail occasionnel ou flexible présente également une alternative intéressante pour les salariés face au tout ou rien actuel. Il est moins contraignant et plus souple.

La CGT considère qu'il est désormais grand temps de déployer cette solution, comme il est grand temps de trouver des solutions techniques pour les salariés dont le télétravail dépend de la GED. Il y va de la cohésion des effectifs de GMA, en évitant de laisser croire qu'il y a plusieurs réalités dans l'entreprise, selon la direction ou le site de rattachement des salariés.



- 📌 Travailler en profondeur nos dossiers pour être crédibles face à la direction,
- 📌 Assurer un travail de proximité avec les salariés,
- 📌 Favoriser le dialogue social **dès lors que celui-ci est possible avec la direction.**