

Le télétravail c'est OUI mais bien encadré ... et accessible à toutes et tous !

Avec le confinement et la crise sanitaire que nous venons de traverser, le télétravail s'est imposé pour la grande majorité des salariés lorsque cela était possible.

Le télétravail nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salarié-es. C'est d'ailleurs ce qui est prévu chez Total depuis 2013, au travers de notre accord et ses avenants, signés par toutes les Organisations Syndicales.

A l'issue du déconfinement, ce télétravail « forcé » ou dit TéléTravail Occasionnel (TTO) a suscité un engouement des salariés à faire une demande de télétravail régulier de 1 à 2 jours par semaine, tel qu'il est prévu par nos accords.

Et là, étrangement ce n'était plus possible !

Et ce n'est que de façon informelle, par des bruits de couloirs, que l'on apprend, **qu'une une fois de plus, de manière UNILATERALE, et sans aucune consultation des Organisations Syndicales, que la Direction Générale a décidé de « geler » l'application de l'accord télétravail pour les nouvelles demandes, et ce pour une durée d'un an a priori.**

C'est ce qu'elle appelle communément « Dialogue Social... » :

C'est inacceptable, déloyal et surtout illégal !

Un accord produit ses effets tant qu'il est en vigueur ou jusqu'à ce qu'il soit dénoncé s'il est à durée indéterminé !

Jusqu'où la direction ira-t-elle dans le mépris des salariés, des organisations syndicales, de nos accords, et de la loi ?

En attendant, des salariés :

- Sont en attente de réponse à leur demande refusée, sans aucune explication.
- Subissent une pression pour ne pas déposer officiellement une demande de télétravail
- Subissent les foudres de hiérarchies zélées leur reprochant de ne pas avoir été suffisamment assidus voire productifs pendant la période «Télétravail COVID »
- Se voient refuser catégoriquement le télétravail au motif que le poste est non télétravaillable, alors même qu'ils ont télétravaillé pendant toute la durée du confinement !!
De qui se moque- t-on ??



Il suffirait simplement de réunir par service, les salariés et hiérarchies, d'échanger et d'écouter les souhaits de toutes les parties et de trouver un équilibre afin qu'un maximum de demandes puissent aboutir, dans le cadre de l'accord actuel.

Paris La Défense, jeudi 24 septembre 2020

Avec du bon sens, cela est évidemment possible et déjà pratiqué dans certains services.

Bien que le télétravail soit accordé par la hiérarchie, il ne doit pas être accepté à « la tête du client » et de manière totalement subjective.

La CGT demande expressément « la fin du gel » de l'accord télétravail, celui-ci répondant déjà parfaitement aux attentes des salariés lorsqu'il est **correctement appliqué**.

Et si la direction souhaite apporter des modifications, alors, qu'elle convoque les Organisations Syndicales Représentatives dans le cadre d'une **REUNION DE NEGOCIATION**.



La CGT rappelle que le télétravail doit :

- Être à la demande des salarié-es, fondé sur le **volontariat** et la réversibilité et encadré par un accord
- Ne pas dépasser 1 à 2 jours par semaine, pour préserver le **collectif de travail**.
- Définir des plages de disponibilités et d'indisponibilités pendant le temps de travail.

La CGT revendique :

- **Le maintien d'un poste physique de travail attribué à chaque salarié-es** au cas où certains auraient des intentions d'instaurer des bureaux flexibles, « flex office » (1^{er} arrivé, 1^{er} installé...).
- Le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers, hiérarchies
- La prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle à distance.
- 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. (Enregistrement sur Horizon des heures télétravaillées)
- La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail.
- **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...).