

Vers une ouverture de négociations pour un accord groupe

Télétravail : y'a encore du boulot !

JE VOUS ACCORDE VOTRE
TÉLÉTRAVAIL ... LE WEEKEND
ET EN SOIRÉES



Le télétravail n'est pas mis en place normalement et se pratique presque toujours informellement. Après avoir demandé et initié la création du télétravail, la CFE-CGC fait aujourd'hui le bilan et porte des propositions vers l'ouverture de négociations pour un accord groupe.

Un bilan décevant

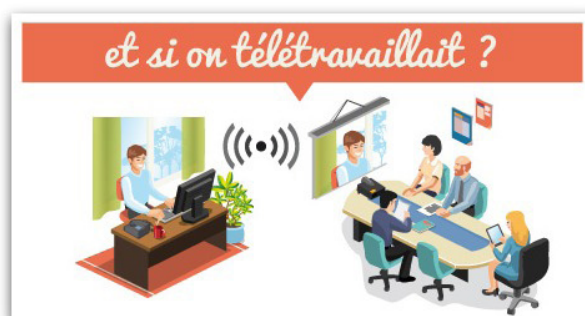
La CFE-CGC rappelle qu'aujourd'hui, chez Schneider Electric, la pratique du télétravail sans respect de la Charte actuelle présente des risques certains pour le salarié en cas d'accident.

Des améliorations concrètes

La CFE-CGC demande à la Direction une analyse du télétravail pratiqué actuellement sur l'ensemble des filiales du territoire. Nous souhaitons également obtenir une **analyse des connexions pendant les weekends et en dehors des heures normales de travail.**

La CFE-CGC est convaincue que le télétravail représente **une réelle avancée pour beaucoup de salariés** et une nécessité en cas de difficultés d'accès au lieu de travail (transports, ...).

La charte du télétravail est une base de travail, il est donc important de l'améliorer pour répondre aux attentes :



- Les collaborateurs en télétravail doivent pouvoir rendre modulables les 2 jours fixes. Selon la fonction, le poste, le domicile, le choix de 2 jours fixes n'est pas toujours faisable.

- Avoir une règle et un suivi des demandes de télétravail avec une analyse sur les refus (dans l'ensemble des filiales territoires) ainsi que sur la durée moyenne entre la demande initiale et la mise en oeuvre effective.

- Rendre transparents les critères objectifs préétablis pour déterminer la possibilité d'appliquer le télétravail aux BU, aux fonctions et aux individus dans les différents services.

- Informer sur les avantages et inconvénients du télétravail pour les télétravailleurs, les non-télétravailleurs et leurs hiérarchiques.

- Bien informer le management sur les risques à faire pratiquer le télétravail hors des règles établies (risques d'accidents de travail, risques physiques, risques psychologiques...)

- Intégrer le télétravail dans la politique de gestion de ressources humaines : flexibilité des horaires, attirer les collaborateurs, stimuler la mobilité du personnel et **améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.**

- Les managers doivent être formés à la gestion de leurs collaborateurs en télétravail avec un rappel des règles à appliquer.

VOUS AVEZ UNE IDÉE ?

Si vous désirez apporter votre expérience à l'amélioration de la charte du télétravail, n'hésitez pas à nous contacter !

Les bases d'un accord cadre groupe

La CFE-CGC a préparé des propositions d'amélioration de la charte actuelle de télétravail et est moteur pour la création d'un accord groupe. Nous vous tiendrons informés de l'avancement de ce dossier.

Ne restez pas isolé, si vous avez des questions, adressez vous à l'un de vos représentants de la CFE-CGC
Contactez-nous !

Coordonnateur Syndical Groupe : **Dominique Jacquat** - 06 32 32 11 35
Délégué Syndical Central SEI SEF : **Maurice Pironi** - 06 88 74 80 30
Délégué Syndical Central Adjoint SEI SEF : **Philippe Bordas** - 06 83 84 07 51
www.cfecgc-schneider.org cfecgc.schneider@gmail.com @CfeCgcSchneider