

FRAMATOME

DU TÉLÉTRAVAIL PONCTUEL AU TÉLÉTRAVAIL HABITUEL

L'ACCORD SIGNÉ PAR L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES ENTRERA EN VIGUEUR LE 1^{ER} OCTOBRE. IL RÉPOND AUX ATTENTES DES SALARIÉS, QUI ONT LARGEMENT PROUVÉ LEUR EFFICACITÉ PENDANT LA DURÉE DU CONFINEMENT.

Travailler autrement, manager autrement » : c'est le projet d'entreprise qu'EDF a adopté à la suite d'un accord de relance négocié par les organisations syndicales depuis la crise sanitaire. Objectif : tirer les enseignements de la crise pour mettre en place de nouvelles modalités de collaboration. C'est dans ce cadre que Framatome (filiale d'EDF à 75%) a choisi de pérenniser la pratique du travail à distance expérimentée pendant le confinement. Les 10 000 salariés de Framatome dont le poste est éligible bénéficient donc d'un accord télétravail tout neuf. Négocié dès juillet, le texte renouvelle en profondeur les dispositions du précédent accord (il datait de 2012) et introduit trois recours possibles au télétravail : « habituel », « ponctuel pour motif individuel » et « ponctuel pour motif collectif ». Il ouvre ainsi au plus grand nombre la possibilité de télétravailler et répond favorablement à une enquête interne par laquelle les répondants ont plébiscité le travail à distance.

Un changement de culture

« C'est un changement total de culture d'entreprise pour nous, explique Alexandre Crétiaux, délégué syndical central. Beaucoup de managers étaient réticents quant à l'extension du télétravail à un grand nombre de salariés. » Mais pendant le confinement, environ 5 500 personnes ont télétravaillé à temps plein. Leur efficacité a convaincu les managers que cette forme de travail était possible à grande échelle sans nuire à la productivité des équipes. Dès le mois d'avril, des groupes de travail ont commencé à collecter les retours d'expérience,

et les organisations syndicales ont été associées à l'élaboration d'une enquête en ligne envoyée aux salariés dont le poste est éligible. Bilan : plus de 64% de réponses, dont 80% en faveur du déploiement du télétravail. Depuis quelques jours, les quatre organisations syndicales représentatives, CFDT en tête (34% aux dernières élections), ont signé l'accord qui entrera

en vigueur le 1^{er} octobre. « Nous préconisons deux jours au maximum de télétravail par semaine afin de préserver le lien social. La direction a souhaité aller plus loin : les salariés pourront choisir jusqu'à trois jours de télétravail par semaine, poursuit Alexandre. C'est pourquoi nous avons exigé en contrepartie une obligation de présence sur site, soit deux jours par semaine sur le lieu de travail habituel. » Une garantie minimale, car le nouvel accord offre une grande flexibilité : avec l'approbation de son supérieur, le salarié peut opter pour des jours fixes posés sur six mois, des jours variables d'une semaine ou d'un mois sur l'autre, une organisation mixte (jours fixes et jours variables). En contrepartie,

un responsable peut décider de « fermer » certains jours au télétravail afin de garantir le bon fonctionnement de son équipe. Pour ces mêmes raisons, les jours de télétravail doivent être posés avec un délai de prévenance de trois jours. À la demande du salarié ou du manager, le télétravail peut bien sûr cesser. À cette fin, l'accord instaure un entretien individuel avec le

les coûts et l'équipement liés au travail à distance selon les besoins : téléphone mobile, ordinateur, écran secondaire, casque audio, clavier et souris supplémentaires. Une indemnité forfaitaire de 10 euros par mois sera versée aux salariés ayant télétravaillé quatre jours par mois en moyenne. « C'est un point important puisqu'il ne s'agit pas d'une obligation légale de l'employeur, ajoute Alexandre Crétiaux. Mais cela s'explique naturellement par la volonté de la direction des sites de Lyon et Courbevoie de passer bientôt en « flex office » [bureaux flexibles]. Le déploiement du télétravail va libérer deux étages de la tour de Courbevoie, soit une économie de loyer de 2 millions d'euros par an ! »

Organiser le syndicalisme à distance

« Nous avons un bon accord. Il va maintenant falloir surveiller de près ses effets et surtout réorganiser nos pratiques syndicales. » Pendant le confinement, un site internet a été créé : le succès de ce nouveau relais d'information (5 000 connexions à chaque nouveau mailing!) est encourageant mais la CFDT de Framatome estime qu'il faut rapidement trouver d'autres façons de tisser du lien qu'au moyen des réseaux sociaux. Sur 10 000 salariés, 3 000 n'ont pas d'adresse mail (notamment ceux qui travaillent sur site). Et l'entreprise embauche : soudeurs, usieurs, chaudronniers. La proximité avec ces salariés ne sera donc pas digitale. Les 5 et 6 octobre, les 28 délégués syndicaux se réuniront à Chambéry pour réfléchir ensemble à des solutions...

Claire Nillus



© DR

Les 28 délégués syndicaux de Framatome se réuniront au début du mois d'octobre afin de faire évoluer comme il convient leurs pratiques syndicales.

en vigueur le 1^{er} octobre.

« Nous préconisons deux jours au maximum de télétravail par semaine afin de préserver le lien social. La direction a souhaité aller plus loin : les salariés pourront choisir jusqu'à trois jours de télétravail par semaine, poursuit Alexandre. C'est pourquoi nous avons exigé en contrepartie une obligation de présence sur site, soit deux jours par semaine sur le lieu de travail habituel. » Une garantie minimale, car le nouvel accord offre une grande flexibilité : avec l'approbation de son supérieur, le salarié peut opter pour des jours fixes posés sur six mois, des jours variables d'une semaine ou d'un mois sur l'autre, une organisation mixte (jours fixes et jours variables). En contrepartie,

manager pour préparer le passage en télétravail et un deuxième échange au bout de trois mois afin de faire un premier bilan. « Indispensable !, déclare Alexandre. Si cette organisation du travail a fonctionné pendant le confinement, rien ne garantit qu'elle puisse perdurer sans un suivi rigoureux de la situation vécue par chaque personne et sans de nouvelles modalités d'encadrement. » Quant au droit à la déconnexion, autre élément essentiel contre les dérives potentielles du télétravail habituel, il fait déjà partie de l'accord qualité de vie au travail de l'entreprise signé le 30 juillet 2019. Pour tous les télétravailleurs « habituels et flexibles », l'entreprise prend en charge