



Le droit au télétravail renforcé à FTV... mais aussi le droit à la déconnexion !



L'accord télétravail a été reconduit jusqu'au 30 septembre 2027, suite à la signature de toutes les organisations syndicales. La CGT n'a pas manqué d'y faire inscrire des améliorations.

La nouvelle version de l'accord précise désormais que le salarié peut demander à télétravailler aussi bien à la journée qu'à la demi-journée.

La moyenne autorisée reste limitée à 50% du temps de travail (2,5 jours en moyenne pour un salarié à temps plein), mais des dérogations sont désormais possibles : « *Des dérogations au nombre maximum de jours télétravaillés pourront être accordées par la direction pour les salariés dont la situation de santé le justifie, notamment en cas de grossesse ou de handicap, ou pour certaines situations analysées au cas par cas par le manager en lien avec son responsable RH et le médecin du travail, le cas échéant* ».

C'est une victoire importante pour la CGT qui s'est battue pour les salariés RQTH ou en difficulté physique temporaire, pour qui la médecine du travail préconisait un nombre de jours de télétravail plus important, mais où les directions opérationnelle et RH opposaient une fin de non-recevoir, sous prétexte d'équité entre salariés du collectif...

La CGT milite pour un télétravail réfléchi, responsable, respectueux du collectif, et contre l'individualisation du travail. La préservation des collectifs de travail est importante. Le télétravail peut parfois reporter une partie des tâches sur ceux en présentiel ; parfois même il peut dégrader un service et il faut se prémunir de ces problèmes. Les échanges collectifs sur l'organisation du travail sont indispensables.

Importantes également sont les précisions qui sont apportées sur les formes de télétravail, qui sont plus clairement explicitées. L'avenant distingue :

- Le télétravail régulier : il peut être fixe ou variable (un jour par semaine, 2 jours par mois etc.), mais dans les deux cas il doit être formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail précisant les jours s'il est fixe ;
- Le télétravail occasionnel : il doit répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence qui empêchent la venue sur site (conditions climatiques, problème de transport...)
- Le télétravail exceptionnel : celui-ci est imposé par l'employeur. Il est obligatoire et répond à des situations type pandémie, catastrophe...

L'accord original comportait un volet assez riche sur le droit à la déconnexion. Sur ce sujet, l'avenant à l'accord pourra servir de référence au-delà du cadre du télétravail. Il exprime clairement que quelle que soit la situation, télétravail ou non, « *aucun salarié n'est tenu de répondre aux courriels, appels téléphoniques, messages, SMS, groupes de discussion instantanée, adressés en dehors de son temps de travail* ».

Si elle estime que ces avancées sont importantes, la CGT néanmoins pense que les prochaines améliorations doivent portées à la fois sur l'élargissement des cas de télétravail occasionnel (par exemple enfants malades), et sur la possibilité de recours du salarié en cas de refus du manager.

Sur ce dernier point, la direction s'en tient au recours au comité de gestion, regroupant DRH et directeurs opérationnels, vers lequel peuvent être remontées par la DRH en local des difficultés ou blocages. Les organisations syndicales demandaient que soit étudiée la possibilité, dans des cas exceptionnels, de saisir la commission de suivi qui regroupe direction et syndicats, qui pourra alerter le comité de gestion. C'est le prochain combat, entre autres, que va mener la CGT.

Paris, le 10 février 2025