



## Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



# LE TELETRAVAIL ... ET SI TOTAL FAISAIT POUR UNE FOIS PREUVE D'AUDACE ...

## Télétravail ...

Le télétravail est une pratique sociale encadrée depuis le 19 juillet 2005, date à laquelle les partenaires sociaux ont paraphé un accord national interprofessionnel (ANI) sur ce mode d'organisation du travail. Ce texte décline en fait – avec un certain retard pour la France – les dispositions de l'accord-cadre européen de juillet 2002.

**Nombreux parmi nous sont ceux qui**, pour raisons personnelles ou à cause de la pénibilité des transports, **souhaitent pouvoir faire du télétravail un ou plusieurs jours par semaine**. Les technologies actuelles le permettent et les avantages, tant pour le travailleur que pour l'entreprise, peuvent être nombreux.

L'entreprise peut y trouver son compte, notamment avec le maintien d'une activité en cas de pandémie ou lock-out, ou peut avoir des objectifs inavoués tels que la réduction des coûts, celle des surfaces de bureaux, l'affaiblissement du lien social et syndical. Les dangers pour le personnel existent aussi, avec le risque d'isolement, la perte possible de repères et du sens collectif, l'étiollement du savoir-faire lié au déficit de contacts. Le SICTAME ne l'ignore pas et sera d'autant plus vigilant.

**Le SICTAME souhaite que l'option du télétravail soit ouverte au plus grand nombre, dans les meilleures conditions possibles** ; mais comme une possibilité librement choisie et accordée, chacun étant libre d'en décider.

Les bonnes nouvelles : **une négociation a eu lieu chez Total et un pilote sera lancé, le 1<sup>er</sup> mars 2012, pour une durée d'un an. Le télétravail sera bientôt une réalité, au moins pour les postes et domiciles « éligibles ».**

Les mauvaises nouvelles : **la DRH propose des conditions de télétravail moins favorables** que celles mises en place par d'autres entreprises, dans le cadre d'accords signés avec leurs syndicats. **La DRH n'est guère motivée pour le télétravail** ; elle sait qu'il y a des salariés prêts à accepter n'importe quelle condition pour y avoir accès.

## Ce que le SICTAME-UNSA demande :

- **Que le télétravail se déroule dans des conditions acceptables** et au moins équivalentes à celles en vigueur dans d'autres entreprises, qui ont une longueur d'avance sur Total en la matière.
- **Une attention particulière envers les handicapés, les femmes enceintes et les seniors.**
- **La prise en charge, par l'employeur, des coûts directs engendrés par le télétravail**, notamment : la ligne ADSL, le chauffage et l'électricité additionnels, les consommables, le mobilier adapté ... Tous ces coûts sont couverts raisonnablement par d'autres entreprises. Ainsi, sur la base d'une journée de télétravail par semaine, **Total propose de rembourser 3,50 € par mois pour l'électricité/chauffage et de 3,04 à 3,53 € par mois pour l'accès Internet** ; soit, dans le cas d'un télétravail d'un jour par semaine, une compensation financière des frais de 6,54 à 7,03 € par mois ! A comparer aux pratiques d'autres entreprises, qui remboursent 18 € par mois (soit 5 fois plus) pour le chauffage/électricité et 40 € par mois (*soit 13 fois plus*) pour l'accès Internet. Idem pour l'achat du mobilier, où la DRH veut limiter les « dégâts » à 200 € tandis que d'autres remboursent de 500 à 750 € Cette chicheté va à rebours du discours de Total qui prétend être le premier socialement !
- **Qu'en cas d'accident de travail, pendant les jours de télétravail, le lien professionnel soit présumé.**
- **Une réversibilité permanente** : pour des circonstances particulières ou raisons personnelles, le télétravailleur doit pouvoir renoncer au télétravail et reprendre l'intégralité de son activité sur son lieu de travail.
- **La préservation des liens sociaux**, afin, notamment, d'éviter l'isolement.
- **Une Commission Paritaire de suivi du télétravail et d'examen** des problématiques individuelles d'éligibilité, de refus de télétravail et de réversibilité.

## Ce que le SICTAME-UNSA a déjà obtenu ...

- Grâce à nos démarches, la Direction **accepte d'agrandir le pilote : chaque personne intéressée pourra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie.**
- Aux fins de vérification des bonnes conditions de travail, **le CHSCT sera associé au suivi du télétravail.**

**... FAITES-NOUS PART DE VOS REMARQUES POUR NOUS PERMETTRE DE MIEUX VOUS DEFENDRE ...**

✍