



# Le lien CGT Canon N°9

## Le télétravail chez Canon : l'odyssée vers l'impasse...

Courbevoie le 27 décembre 2017

Avant même d'avoir réellement commencé, la négociation sur le télétravail semble déjà très mal engagée et promise à un échec certain. Le sujet semble avoir été ouvert à contrecœur par la Direction, dans le seul but de se mettre en conformité avec les évolutions législatives.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 oblige en effet les entreprises à mettre en place le télétravail "dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur". Les premiers échanges entre Direction et élus du personnel indiquent clairement que nos dirigeants préféreraient rédiger une charte de façon unilatérale plutôt que d'avoir à négocier les modalités d'application avec les Organisations Syndicales.

La Direction a en effet engagé la discussion en annonçant qu'il n'y aurait pas un sou de débloqué pour faire avancer le projet et que les principales demandes des représentants du personnel ne pourraient pas être satisfaites.

Mme Ferretti a précisé qu'il n'y aurait aucun espace de négociation pour les demandes principales déposées par les trois délégations syndicales, à savoir :

- Indemnisation des frais induits par le télétravail
- Fourniture de l'équipement informatique nécessaire
- Ouverture du télétravail à tous sans restriction.



Jusqu'alors le Code du travail imposait à l'employeur de « *prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* ». Or, l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 est venue supprimer cette obligation.

La Direction a donc décidé de profiter de cette aubaine en refusant catégoriquement toute prise en charge de ces frais, alors même que l'accord télétravail Canon de 2014 prévoyait explicitement un remboursement partiel de ces coûts.

Même chose pour la fourniture de l'équipement informatique indispensable au télétravail. L'accord de 2014 prévoyait que "Les équipements informatiques et téléphoniques, PC portable, station d'accueil, écran(s), imprimante, téléphone mobile..., aux normes et standard de l'entreprise nécessaires au télétravail à domicile sont fournis, installés et maintenus par l'entreprise".

Canon revient aujourd'hui sur les dispositions passées et indique que l'attribution d'un PC portable, indispensable pour pouvoir travailler à domicile, ne pourra se faire qu'à l'occasion du renouvellement du matériel, sans qu'il soit possible d'anticiper la date prévue initialement. De plus, la Direction ajoute que le remplacement d'un PC fixe par un PC portable n'est pas garanti car il est hors de question d'augmenter le budget du parc informatique.

Le dernier point de désaccord concerne le cadre strict dans lequel la DRH veut enfermer la pratique du télétravail. La Direction refuse en effet d'ouvrir cette mesure à tous les salariés, et souhaite déterminer, de façon unilatérale, quels métiers sont compatibles avec le travail à domicile.



Si les deux premiers points résultent de considérations purement économiques, le choix des populations éligibles dépendra essentiellement de la décision des Directeurs de divisions, de leur sensibilité vis-à-vis de ce nouveau mode de travail et de la confiance qu'ils accordent à leurs collaborateurs.

La part de subjectivité inhérente à ce type de décision va inmanquablement susciter son lot d'injustices, de rancœurs, de mesquineries, de ressentiments et de désillusions.

L'annonce du déménagement du siège dans le quartier de la porte Pouchet a provoqué des inquiétudes et des attentes fortes. De nombreux salariés, consternés par l'impact de cette décision sur leurs trajets quotidiens et l'organisation de leur vie de famille, placent tous leurs espoirs dans le télétravail.

On peut craindre que l'ambiance de travail et la motivation du personnel ne se dégradent sérieusement si les décisions de l'entreprise ne permettent pas aux salariés en souffrance de bénéficier de quelques jours de travail à domicile pour oublier l'enfer des transports parisiens.

Malheureusement, si la Direction persiste dans son refus de négocier les sujets sensibles, le Télétravail risque de ne profiter qu'à ceux qui le pratiquent déjà officieusement ou aux rares privilégiés qui bénéficient d'un PC portable d'entreprise, ont la bénédiction de leur hiérarchie pour travailler à domicile et ont des revenus suffisants pour pouvoir assumer seuls les frais occasionnés par le travail à domicile.

**Pour la CGT, le Télétravail n'est pas une fin en soi, mais un palliatif incontournable pour des salariés qui passent aujourd'hui près de 4 heures chaque jour dans les transports. Il ne doit pas rompre le lien social dans l'entreprise mais doit permettre au personnel de gagner en qualité de vie et en sérénité dans leur activité professionnelle et leur vie privée.**



**Je pense à MON AVENIR**  
**J'INVESTIS POUR MON EMPLOI**  
**Je rejoins LA CGT**