

## TELETRAVAIL : La Grande Illusion

Courbevoie le 13 janvier 2018

La Direction vient de présenter aux organisations syndicales son projet d'accord sur le télétravail lors d'une réunion de négociation qui n'a laissé aucune place à... la négociation.

En préambule, Mme Ferretti a confirmé que **l'entreprise ne déboursa pas un seul euro pour faire aboutir cet accord et que seuls certains collaborateurs pourront prétendre à en bénéficier.**

Le document présenté aux élus lors de cette 3<sup>e</sup> réunion manque totalement d'ambition et ne reflète en rien la volonté de Canon de faire évoluer les modes de travail, les pratiques professionnelles ou de contribuer à l'harmonisation travail-vie personnelle (HTVP).

De plus, Mme Ferretti a réaffirmé qu'elle n'avait aucune marge de manœuvre concernant les principaux points de désaccord, ceux-ci ayant été décidés à l'avance sans aucune concertation avec les représentants du personnel.

**La Direction ne considère visiblement pas que le télétravail peut représenter un levier de performance économique en permettant à ses collaborateurs d'être plus disponibles, plus réceptifs et plus efficaces pour réaliser les tâches quotidiennes.**

Ce manque de considération vis à vis du personnel de CANON France laisse augurer de la médiocrité des propositions qui figureront dans le prochain accord QVT.



Comme nous l'avions indiqué précédemment, **très peu de salariés administratifs et sédentaires pourront bénéficier du télétravail.** En effet, la liste des métiers exclus du projet d'accord est longue comme le bras et non exhaustive : ASC, ADV, gestion PD, RH, PAYE, OM-OKS, OCM, etc.

Tel que défini dans le projet, **le télétravail concernera surtout les forces de vente et l'encadrement, qui travaillent déjà à domicile depuis des années sans que ça n'ait jamais été inscrit dans aucun texte.** Sur ce point, l'accord ne servira qu'à légitimer, à peu de frais, un usage en vigueur de longue date sans faire d'ouverture décisive vers des populations qui attendent ces mesures avec impatience, notamment depuis l'annonce du déménagement du Siège vers les abords du périphérique.

Ainsi, **pour accéder au télétravail, il faudra impérativement remplir 3 critères :**



- Disposer préalablement du matériel nécessaire et de locaux adaptés (PC portable professionnel, ligne internet haut débit, espace de travail dédié et conforme aux normes électriques en vigueur, assurance responsabilité civile spécifique, etc.).
- Exercer un métier ou une activité réputée éligible au télétravail conformément aux critères définis unilatéralement par la Direction et la RH.
- Obtenir l'accord du manager, qui aura un droit de véto sur la décision finale mais devra justifier de sa décision en cas de refus. (En revanche, le télétravail ne pourra pas être imposé mais devra résulter d'une demande spontanée du collaborateur).

Le premier constat est que **les salariés qui ne sont pas équipés d'un PC portable professionnel seront de facto exclus du télétravail** car la Direction refuse catégoriquement de doter du matériel nécessaire les collaborateurs volontaires, aucun budget n'étant prévu pour faire aboutir ce projet.

Comme la DRH n'a rien à négocier et n'a aucune marge de manœuvre, **cet accord sera à prendre ou à laisser et la Direction décidera le cas échéant d'une mesure unilatérale pour imposer sa volonté.**

**Dans un premier temps, le projet d'accord se limite à un jour de télétravail par semaine.** Une commission de suivi se réunira à la fin de la première année afin de faire le point sur les différentes mesures, la mise en place du dispositif, les problèmes rencontrés, les demandes acceptées, les refus et examiner la possibilité de passer à 2 jours par semaine pour l'année suivante.

**Il est à craindre que les salariés de Montévrain et tous ceux qui habitent en banlieue ne soient en grande majorité exclus du télétravail** et ne soient obligés de subir le calvaire des transports parisiens 5 jours sur 5.

Tous ceux qui espéraient que le développement du télétravail permettrait de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée risquent de rester sur leur faim car, en l'état, **le projet d'accord ne sert qu'à légitimer ceux qui travaillent déjà à domicile.**

Mme Ferretti a également insisté sur le fait que **les difficultés individuelles des collaborateurs, du fait de leur éloignement ou de leurs contraintes familiales, ne constituent pas un argument recevable en faveur du télétravail.** Ces difficultés pourraient même être invoquées par les managers pour refuser l'accès au travail à domicile, de peur que les salariés ne soient distraits de leur tâches par des problèmes personnels.



**Vos élus CGT restent déterminés à obtenir les conditions les plus favorables pour un accès au télétravail ouvert au plus grand nombre. La Direction fait malheureusement preuve d'une attitude extrêmement fermée et d'un manque de confiance maladif envers les collaborateurs qui font pourtant jour après jour la richesse et le dynamisme de Canon France.**