



EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL A GGVIE

CONTEXTE

Pendant les négociations menées au niveau de l'UES sur le télétravail (2 réunions ont déjà eu lieu), il est apparu nécessaire pour la Direction que le télétravail soit expérimenté avant tout déploiement généralisé.

3 entités se sont portées volontaires pour être pilote : G2S et GGVie rapidement rejointes par GSA.

Pour la Direction, ce pilote a notamment pour objet d'expérimenter les modalités d'accès et de mise en œuvre du télétravail dans le cadre des mesures proposées au cours de cette négociation, et de permettre d'identifier :

- + les facteurs de succès,
- + les contraintes,
- + les écueils à éviter.

Un bilan de cette expérimentation permettrait d'ajuster les bases du dispositif de télétravail au sein des établissements de l'UES.

CALENDRIER DES EXPERIMENTATIONS

Préparation du pilote	Démarrage du pilote	Bilan d'étape	Fin du pilote	Bilan final	Déploiement progressif
mars	mi avril	Début juin	mi juillet	mi juillet	septembre

La période d'expérimentation pourrait débuter mi-avril, pour une durée de 3 mois, à l'issue de laquelle un bilan sera partagé avec les représentants du personnel de l'établissement. Le bilan serait ensuite partagé au niveau de l'UES.

SALARIES ELIGIBLES

Conditions d'éligibilité tenant au salarié et à son activité

Le télétravail serait ouvert à tous les CDI et CDD avec 1 an d'ancienneté au même poste, sous réserve que le métier soit compatible avec ce mode d'organisation.

Seraient exclus les métiers :

- + requérant une présence physique dans les locaux,
- + impliquant l'accès et le traitement de données confidentielles notamment sous format papier,
- + présentant des contraintes matérielles, techniques (équipements particuliers) ou méthodologiques de travail.

Conditions d'éligibilité tenant au domicile du salarié

Le salarié devrait :

- + disposer d'un espace de travail dédié et adapté à ce type d'organisation,
- + posséder une connexion internet opérationnelle à haut débit,
- + justifier d'une assurance multirisques habitation et attester de la conformité du système électrique aux normes en vigueur.

Conditions d'éligibilité tenant au matériel à disposition du salarié

Le 24 février le document remis par la DRH pour le comité d'établissement affirmait :

- + L'entreprise fournirait un ordinateur portable. La solution téléphonie est en cours d'étude.
- + La fourniture de matériel spécifique (écran supplémentaire...) fera l'objet d'une étude de coût.

Malheureusement, dès la réunion plénière du 28 février, ces solutions et études ont été dessinées à grand traits et il a été possible de préciser au élu du CE au cours de la réunion que seraient éligibles les seuls salariés disposant :

- + d'un PC portable fonctionnant sous Neptune capable de recevoir un logiciel de téléphonie « softphone ».
- + d'un PC portable et d'un téléphone portable professionnel.

et dont l'activité ne nécessite pas l'utilisation d'un deuxième écran.

En effet, d'après la Direction, G2S se refuse à fournir un écran supplémentaire de 21 pouces au domicile de chaque salarié concerné et refuse également que le transport de cet écran soit réalisé par le salarié lui-même pour un risque de « casse » du matériel.

La Direction de GGvie estime en outre que la majorité des salariés ne dispose sans doute pas d'un espace approprié pour laisser à demeure un écran sans le manipuler quotidiennement.

Sont donc exclus de fait tous les salariés travaillant avec double écran en GED (SRC, gestionnaires Prévoyance, Epargne Retraite). Les salariés qui doivent manipuler à la fois les documents électroniques « client », la GRC, Alizé et leur logiciel de traitement ne peuvent pas se passer du 2^{ème} écran sans voir leur productivité s'effondrer. Contre toute attente, la modernisation de l'activité par la GED devient donc un frein au télétravail à GGvie !

La liste des salariés éligibles se réduit à peau de chagrin et au vu des critères exigés, le télétravailleur type sera plutôt un salarié déjà au forfait jour, plutôt membre des fonctions support (SI métiers, technique et pilotage produits, juridique, actuariat, risques et contrôles internes, etc.).

MISE EN PLACE ET DEROULEMENT DU PILOTE

La Direction souhaitait échanger avec les organisations représentatives sur les conditions de mise en place et le déroulement du pilote dans une logique « participative », et proposait de mettre en place une commission d'échange et de suivi dont la composition serait discutée au CE du 28 février.

Toutes les OS étaient prêtes à participer, ayant déjà mené leurs recherches et réflexion sur les moyens nécessaires au télétravail.

Le télétravail intéresse et concerne tous les salariés de tous les sites et nous militons pour un accord de télétravail avant la création de Groupama Campus !

La CFE-CGC avait même déjà participé à l'élaboration des avenants individuels de télétravail dont profitent actuellement les salariés transférés de GSA à GGvie dont l'allongement du temps de trajet est supérieur à 75 minutes.

Nos élus ont tenté sans grand succès d'élargir le périmètre des salariés éligibles et notamment ceux exclus par l'impossibilité d'utiliser un 2^{ème} écran fourni par G2S en proposant notamment que les salariés détenant un matériel personnel adéquat puissent en faire usage.

Nous avons également pris pour exemple la Caisse régionale Groupama Rhône Alpes qui a choisi de mettre en place le télétravail par « petits pas » dans le cadre d'une démarche RH progressive, pragmatique et participative même s'il ne concerne que 45 télétravailleurs. Ce qui n'a pas paru être au goût de notre DRH.

Citons encore l'accord de télétravail Axa qui prévoit outre la mise à disposition d'un PC portable de 12,5 ou 14 pouces, la fourniture d'un grand écran (article 5.2).

Mais peut-on cantonner la participation de vos élus à la transmission d'accords d'autres sociétés que nos services RH ont choisi d'ignorer jusque là ?

Entre la modernisation de l'organisation quasi révolutionnaire qu'allait provoquer la mise en place du télétravail prônée lors des conventions de septembre et l'ambition pour le moins mesurée qui préside à son déploiement, il y a un monde.

Les déclarations de notre Directeur Général et de celui du Groupe ont fait naître de fortes attentes et de grands espoirs, la désillusion des bataillons de salariés inéligibles c'est-à-dire de la majorité des salariés de GGvie ne va en être que plus grande.

La CFE-CGC n'a pas pour habitude de pratiquer la politique de la chaise vide mais les hommes ou les femmes qui la composent sont lassés de jouer les sages-femmes pour une montagne qui accouche d'une souris.

Jusqu'ici, tant en UES qu'au niveau de l'établissement, notre « démarche participative » s'est réduite à sa plus simple expression et peu importe que le manque de temps et de moyens en soit la cause première, nous assistons impuissants à une véritable implosion du projet de télétravail, dans lequel le champ des possibles se réduit à chaque réunion.

Jamais la CFE-CGC n'a demandé qu'un projet aussi ambitieux que le télétravail se mette place en neuf mois seulement ni qu'il soit utilisé pour « pallier » l'augmentation potentielle des temps de transport liés au déménagement des établissements vers Groupama Campus. Lorsqu'on connaît l'ensemble des restrictions édictées par l'employeur, le télétravail tel quel reste réservé à un petit nombre et ne pourra en aucun cas constituer une réponse adaptée.

Nous voulons croire que les prochaines réunions des partenaires sociaux vont permettre une plus large ouverture et donner une autre dimension au projet que ce qui est actuellement envisagé.

Monsieur Garin veut travailler avec des bâtisseurs de cathédrales mais ses architectes fournissent les plans d'un lotissement économique de maisons « Castor » à finir soi-même...