

Palaiseau, le 25 juin 2024

Malgré des accords qui datent de 2014, il a fallu la crise de 2020 pour généraliser le télétravail à TRT.

En effet, seuls GrSTI et les fonctions support en bénéficiaient avant 2020 «car leurs types de métier, s'y prêtent bien», selon la Direction. Les mesures prises lors du premier confinement lié à la COVID ont montré que beaucoup de métiers se prêtent au télétravail.

Depuis l'automne 2020, le télétravail a été ouvert à toutes les équipes de TRT, amorçant ainsi la réduction des inégalités sur ce sujet.

Pour celles et ceux qui en bénéficient, cela se traduit par une amélioration de la qualité de vie au travail et à une réduction des trajets domicile-travail.

Néanmoins, la CFDT de TRT-France remarque une répartition du télétravail inégale, au sein, notamment, des groupes de recherche hardware.

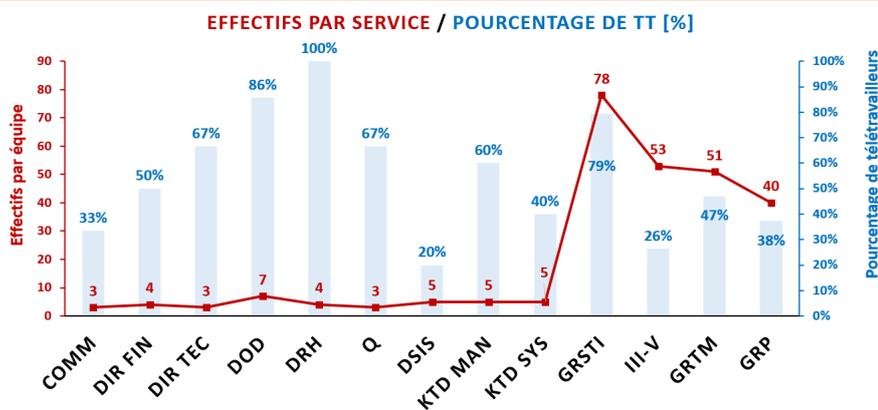
Nous incitons les salariés à contacter leurs élus s'ils estiment pouvoir effectuer du télétravail et se heurtent à un refus de leur manager.

Nous sommes là pour vous écouter et, surtout, agir !

## Le télétravail globalement à TRT-France

Globalement, tous les services de TRT sont éligibles au télétravail, en fonction, évidemment, de leurs métiers et du besoin de permanence sur le site. La courbe suivante présente l'effectif des services et le pourcentage de télétravail par service.

**Note:** n'oubliez pas qu'il est parfaitement légitime d'avoir un avenant à 4 jours de télétravail par mois, même si moins de 4 jours sont effectués en moyenne par mois.



## Le télétravail dans les laboratoires de recherche

Au sein des laboratoires de recherche, cœur de métier de TRT, presque tous les labos ont du télétravail.

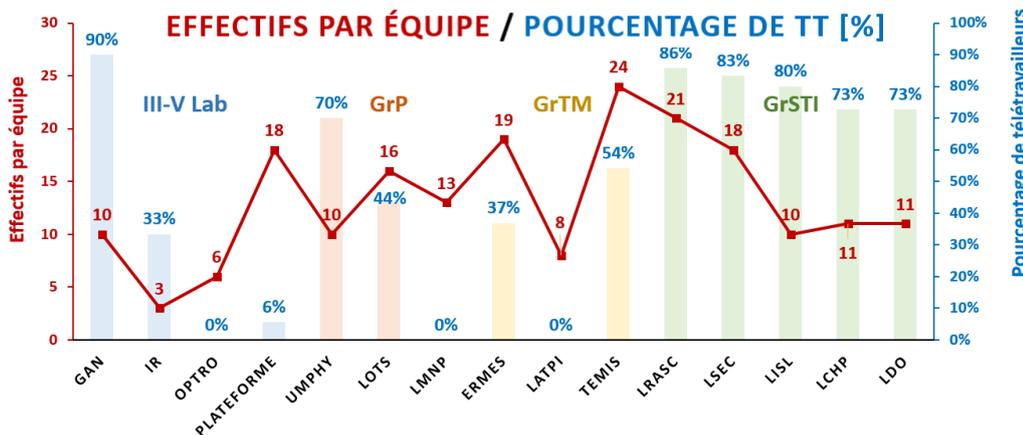
Cependant trois laboratoires dans les groupes hardware n'ont aucun télétravailleurs.

Cette spécificité ne s'explique pas par la différence de métier.

En effet, les services du GIE III-V Lab sont très comparables ainsi que les laboratoires de GrP.

Même s'il existe des différences entre les services, par exemple le LATPI plus orienté service que recherche, tous comportent des activités télétravaillables.

GrSTI dénote de manière parfaitement compréhensible du fait sa pratique historique du télétravail, de sa nécessité en matière d'attractivité sur ces métiers et de la disponibilité d'infrastructures permettant le travail à distance.



## Qu'en pensent les «chefs» ?

Tous les responsables des groupes de recherche ont déclaré que leurs équipes sont satisfaites du mode de fonctionnement sans indiquer des besoins de modifications.

## Avis de la CFDT

Les élus CFDT de TRT-France encouragent les managers à faire au minimum annuellement une réunion pour vérifier ou modifier l'organisation du télétravail dans leur service et s'assurer du bon fonctionnement.

**S'engager pour chacun, agir pour tous.**



Le télétravail a de nombreux impacts principalement environnementaux en réduisant les déplacements, en matière de Qualité de Vie au Travail pour les salariés en réduisant le temps perdu en déplacement et également en efficacité opérationnelle grâce à une meilleure concentration.

## Les aspects environnementaux

La diminution des déplacements, outre le temps économisé, réduit également les émissions de CO<sub>2</sub>.

L'estimation suivante calcule les économies d'émission de CO<sub>2</sub> sur une année de télétravail pour l'ensemble des salariés de TRT.

En prenant les chiffres annoncés de la Direction:

- 8000 jours télé-travaillés par an à TRT-France;
- 32 km aller/retour moyen par salarié;
- 69% des salariés viennent en voiture non électrique.

Ainsi que l'émission de CO<sub>2</sub> de 0,22 kg/km (source ADEME), l'économie de CO<sub>2</sub> est de 38,9 tonnes par an, soit 39 aller-retours Paris-New York.

## Conclusions

S'il a fallu la grande crise de 2020 que le télétravail entre dans les mœurs, la Cfdt de TRT-France remarque qu'il s'est démocratisé à quasi tous les métiers au sein de TRT-France.

Néanmoins, le passage à un télétravail massif s'est fait sans réelle formation du management. Cela a entraîné de grosses incompréhensions lors de la mise en place de l'Accord aboutissant à un non-respect de celui-ci, par exemple à GrSTI.

Nous resterons vigilants sur le fait que chaque salarié puisse obtenir du télétravail, s'il le souhaite, sans contraintes managériales qui violeraient l'Accord Groupe.

Au vu des disparités dans certains secteurs, la Cfdt de TRT-France encourage les salariés qui estimeraient subir des pressions managériales à nous rencontrer pour en discuter et voir comment faire évoluer les mentalités.

## Des bienfaits mais restons vigilants

Le télétravail est un droit et non une obligation. S'il offre de réelles opportunités d'améliorer les conditions de travail et de contribuer à la préservation de la planète, la Cfdt de TRT-France reste vigilante sur le fait que ce mode de travail ne convient pas à tout le monde et reste un facteur de discrimination entre celles et ceux qui peuvent télétravailler et celles et ceux dont les activités professionnelles ou les conditions de vie ne le permettent pas.

La Cfdt de TRT-France est attentive à l'application des termes de l'Accord, elle est aussi vigilante sur le maintien de la communauté de travail, sur le fait que le télétravail ne peut être imposé et sur la formation des managers aux nouvelles conditions de travail en mode hybride.

Enfin, même sans avenant télétravail, chaque salarié peut demander jusqu'à 10 jours de télétravail par an, si le travail à distance est possible (équipement et activités s'y prêtant): c'est le Titre III de l'Accord Groupe.

## Qualité de vie (au travail)

L'amélioration de la qualité de vie des salariés, au travail et en dehors est également important. Notre employeur trouvant intéressant de s'installer dans des zones isolées des noeuds importants de transport en commun (Vélizy, Meudon, Élan-court, Brétigny, Plateau de Saclay, etc.), les trajets domicile-travail se font souvent en véhicule personnel, et peuvent parfois aussi durer plusieurs heures par jour.

Ces trajets sont à la fois une perte de temps importante (2h par jour = 18 jours par an), mais surtout une source de fatigue et parfois de stress dû aux aléas des trajets. La baisse du nombre de trajets se traduit donc par un gain de temps significatif pour le salarié, qu'il peut consacrer à autre chose qu'à se transporter (pourquoi pas à travailler), éventuellement d'économies pour le cas du véhicule personnel, mais surtout une baisse de la fatigue et du stress.

Enfin, la pratique montre que le télétravail dans de bonnes conditions permet une meilleure concentration dans la durée qu'au bureau, bénéfique pour la qualité et parfois la productivité du travail.



## Direction Générale Hors-sol ?

La Cfdt de TRT-France rappelle que le télétravail nait, entre autre, d'une réelle nécessité de réduire les émissions de CO<sub>2</sub>, améliore la QVT des salariés en pouvant leur éviter 2 à 3 heures de transports par jour et augmente leur productivité. De plus, il désengorge les routes et les transports en commun.

Par ailleurs, dans tous les nouveaux sites, la Direction Générale s'appuie sur le télétravail pour mettre en place du flex-office en prévoyant 60% de places/nombre de salariés?

Alors pourquoi la Direction Générale demande aux Organisations Syndicales de renégocier l'accord de télétravail pour en réduire les possibilités ?

