



# Le lien CGT Canon N°8

## Télétravail : pour qui ? pourquoi ? comment ?

Courbevoie le 27 décembre 2017

Pour faire suite deux réunions de négociations sur un projet accord sur le télétravail, il nous paraît important de faire part aux salariés canon des revendications du SYNDICAT CGT CANON France.

Le Télétravail ne doit pas s'installer de façon **anarchique** ou de façon dissimulée comme c'est le cas à ce jour chez CANON France, en dehors de tout accord d'entreprise, de toute concertation et en dehors d'un **cadre légal et conventionnel**.

Ainsi, l'élaboration d'un bon accord de Télétravail se fera tout d'abord sur une **base juste, égalitaire et respectueuse des intérêts du personnel et des contraintes de l'activité au quotidien**.

Beaucoup de salariés attendent un consensus sur le sujet du Télétravail du fait notamment du futur déménagement du siège et des **contraintes supplémentaires en termes de transport** que ce changement de lieu risque de générer.

En effet, les collaborateurs nous ont confié qu'ils s'attendent à bénéficier de **conditions de travail modernes et innovantes** pour le futur siège et espèrent que ce progrès soit rendu possible **en adaptant les process de travail et la technologie au bien être des salariés**.



L'entreprise CANON, se voulant être une entreprise innovante, soucieuse de la qualité de vie de ses collaborateurs et technologiquement à la pointe du progrès, doit se saisir de l'opportunité de faire évoluer les mentalités et imprégner sa culture de progrès social.

De plus, de nombreuses études montrent que dans les entreprises qui instaurent le télétravail, les performances des collaborateurs sont améliorées, la fatigue et le stress sont diminués, l'attention est plus vive, l'implication ne fléchit pas et la productivité augmente.



Beaucoup de PME ont su mettre en place un mode de fonctionnement optimal en intégrant le Télétravail, et ont réussi à faire entrer dans leurs murs une culture du bien-être au travail, comme levier de progrès social, vecteur de productivité et amélioration de leurs résultats (Kyosei, Senji, Kaizen).

## Pourquoi pas CANON FRANCE ?

## **Pour ce faire, la CGT CANON France sera attentive aux points suivants :**

- 1 - Etablir des critères d'attribution du Télétravail** de façon objective pour chaque collaborateur susceptible de pouvoir bénéficier du Télétravail, comme par exemple : le temps de transport, l'éloignement du lieu de travail, les contraintes familiales (conjoint ou enfant malade ou handicapé, sortie de longue maladie du collaborateur, critères matériels, métiers, etc.).
- 2 - bannir toute discrimination** dans l'attribution du Télétravail tels que le grade, la position sociale ou hiérarchique chez CANON, et tout caractère lié à la personnalité même du collaborateur
- 3 - établir une liste non exhaustive** des collaborateurs entrant dans les critères définis ci-dessus
- 4 - donner le choix aux collaborateurs** de faire du Télétravail, ou pas, et pouvoir se revendiquer de la charte ou de l'accord qui sera conclu. En cas de refus, il incombera à l'entreprise de **motiver les causes du refus de façon explicite sur la base de ces mêmes critères.**
- 5 - prendre en compte et examiner toutes les demandes de Télétravail des salariés selon les critères définis et faire le nécessaire pour équiper les collaborateurs de l'équipement approprié.** S'assurer que les contraintes budgétaires que la Direction ne manquera pas d'invoquer ne soient pas un frein à la mise en place du Télétravail (achat/location de PC portables pour les sédentaires du futur siège), l'argument technique ne devant pas être considéré comme un critère de refus.
- 6 - communiquer avec les managers pour les sensibiliser au Télétravail et inverser tout esprit de défiance** vis-à-vis de ce nouveau mode de Travail qui peut être facilement suivi, contrôlé et encadré à distance via la connexion réseau.
- 7 - considérer le Télétravail comme un moyen, et non une contrainte,** en vue d'améliorer les performances des collaborateurs. Cette nouvelle façon de travailler engendrera moins de fatigue, plus de disponibilité, plus d'attention et plus d'implication. Elle contribuera à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privé tout en respectant les règles établies en matière de temps de travail et en diminuant la charge mentale qui pèse sur beaucoup de salariés.
- 8 - garantir la réversibilité et le caractère volontaire du Télétravail** en s'assurant que le salarié puisse y mettre fin s'il le souhaite, sans contrainte aucune.
- 9 - ne pas instaurer le télétravail 5 jours sur 5** mais garantir au minimum 2 jours au siège afin de maintenir le lien social dans les services et au sein de l'entreprise.
- 10 - considérer le Télétravail comme un palliatif pour améliorer les conditions de travail** (éloignement, difficultés de transport, besoin occasionnel de s'isoler pour gagner en concentration, difficultés ponctuelles diverses, contraintes météorologiques, etc.).
- 11 - constituer une commission de suivi paritaire pour veiller au respect des règles** définies et effectuer un bilan régulier des impacts positifs et négatifs, pour l'entreprise et pour les salariés.

**La CGT sera attentive au déroulement des négociations,  
elle sera force de propositions constructives et à l'écoute des salariés.**

**Le Télétravail n'est pas une fin en soi, mais un palliatif incontournable pour certains 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 en isolant les salariés chez eux mais doit permettre au personnel de gagner en qualité de vie et en sérénité dans leur activité professionnelle et leur vie privée.**