



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens

■ **télétravail:** on en discute en CSSCT

Vu les conditions plus que floues dans lesquelles s'effectuent les demandes de TLT actuellement, ce sujet méritait d'être traité en CSSCT.

Vous trouverez ci-dessous les échanges qui ont eu lieu durant le CSSCT GTT—GTP

Projection des slides de la communication manager.

La présentation RT SAS fait foi chez GTX: communiquée le 17/02 à l'ensemble des managers de RT SAS.

3 piliers:

- Le pourquoi de la politique du lieu de travail = dans nos locaux ; principes généraux du groupe Volvo, application chez RT SAS.
Rappel des principes chez GTT est/doit redescendre via les VP
- L'objectif n'est pas de réduire le TLT, mais bien d'être ensemble pour assurer les nombreuses « deliveries ».
- On souhaite arrêter les patterns (= éviter d'avoir le vendredi en TLT de manière récurrente)

Question des patterns, notamment le vendredi: des incompréhensions (ex. on a eu des demandes pas de townhall le vendredi, les fika transférés le jeudi, etc.): c'est ce qui a mené à cette décision.

Il n'y a pas d'objectif chiffré de réduire le TLT mais notre charge de travail devrait baisser naturellement avec l'absence de pattern.

Pas de justification/motivation du télétravail.

Le télétravail n'est pas proscrit; pas d'objectif de nb de jours de TLT par mois (par rapport à la charte).

Pas de surinterprétation de la charte.

Une communication managériale en ce sens va être relancée.

Rappel de l'importance de l'attractivité de RT SAS. On a un bâtiment qui favorise la collaboration (XTech), mais cela n'est valide que si le bâtiment est capacitaire, on atteint certaines limites pour H60. Problématique ABW / consultants dans un bâtiment séparé (ex. H60 pour les CDI, H50 pour les consultants) ?

On doit bien respecter les règles de l'Handi'accord, des prescriptions médicales, etc.

Regret que la communication n'ait pas été envoyée à l'ensemble des salariés cela aurait simplifié la situation.

Le docteur Luzy précise que c'est une situation qui a été déstabilisante ; des salariés sont revenus pour refaire justifier leur justificatif permettant de télétravailler (pathologies lourdes sous-jacentes).

Une grande ambiguïté autour de tout ça, il faut remettre un cadre. Visiblement pas d'étude d'impact à priori de cette décision... Un effet de résonance important.

Q : Ergo: Comment gérer sa postures sur plusieurs bâtiments avec des sièges différents ?

R : Si nécessité d'être entre 2 bâtiments, on les prend dans les 2 lieux de travail. Si cela est dû à un manque de place, il faut être pragmatique et c'est au manager de gérer.

Conclusion :

Olivier Ferlin rediscute avec la « site team » de la situation à propos des ambiguïtés pour clarification si besoin.

AVIS CGT:

Les conséquences des annonces à l'emporte-pièce faites ces dernières semaines ne sont pas prises en compte sérieusement par la Direction.

Tout repose une fois de plus sur les managers qui ont, vu leur charge de travail actuelle, autre chose à faire que de suppléer les manquements de la Direction. Si la plupart vont suivre les consignes énoncées dans le guide, d'autres vont appliquer leurs propres règles à la tête du client.

Et c'est bien ce qui nous est remonté. Une disparité entre les services d'un même département, des salarié-es qui doivent se justifier, etc...

L'UGICT-CGT va poursuivre son action et vous redemande de nous communiquer tout évènement lié au télétravail que vous pouvez constater.