



Madame la Directrice,

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de recevoir la **CFE-CGC** concernant la proposition d'expérimentation d'un dispositif de télétravail mensuel. Permettez-nous toutefois d'exprimer notre étonnement face aux arguments avancés en défaveur de notre proposition.

Tout d'abord, l'argument consistant à évoquer une « boîte de Pandore » interroge. La mise en place d'une expérimentation encadrée, limitée dans le temps et assortie d'indicateurs d'évaluation précis, est précisément l'inverse d'une dérive incontrôlée. Les accords d'entreprise sont, par nature, construits, négociés et bornés. C'est le rôle même du dialogue social que de définir des cadres et des conditions d'application. Refuser d'étudier une mesure au motif qu'elle pourrait en appeler d'autres reviendrait, en pratique, à figer toute évolution des conditions de travail.

Concernant les chiffres évoqués, ils proviennent d'instituts reconnus et d'enquêtes largement diffusées dans le débat public. Les qualifier de « difficile à croire » sans analyse ni contre données pose question. C'est précisément pour dépasser les perceptions et les intuitions que nous avons proposé une phase pilote cadrée et permettant d'obtenir un retour d'expérience sur le sujet.

Par ailleurs, indiquer que cette mesure concernerait « peu de personnes » ne peut raisonnablement constituer un argument pour l'écartier. Afin de faciliter l'inclusion de tous les collaborateurs, de nombreuses dispositions existantes dans l'entreprise répondent à des situations spécifiques touchant une partie des salariés : c'est précisément le principe d'une politique de qualité de vie au travail et d'équité professionnelle que de prendre en compte des contraintes ou difficultés spécifiques. Si une mesure répond à un besoin réel, même minoritaire, la question pertinente n'est pas « combien », mais « pourquoi » et « comment y répondre de manière adaptée ».

Vous indiquez également qu'un accord télétravail existe déjà. Nous tenons néanmoins à rappeler que cet accord ne concerne pas l'ensemble des emplois et que son utilisation reste conditionnée à l'accord préalable du manager sur les jours demandés. Il ne constitue donc pas, dans les faits, une réponse adaptée pour les salariées confrontées ponctuellement à des symptômes menstruels, qui nécessitent parfois une souplesse immédiate. La proposition formulée visait justement à apporter une réponse encadrée et spécifique à cette situation, là où l'accord actuel ne permet pas cette flexibilité.

Enfin, la méfiance et la crainte de dérives nous semblent également devoir être reconsidérées. Le fonctionnement quotidien de l'entreprise repose déjà largement sur la responsabilité individuelle et la confiance. Introduire une mesure facultative et expérimentale ne remet pas en cause ces principes ; au contraire, elle s'inscrit dans la continuité d'une organisation du travail moderne fondée sur l'autonomie et la responsabilité.

Notre proposition ne vise ni à créer un précédent incontrôlé, ni à instaurer un dispositif généralisé sans recul. Elle propose au contraire une expérimentation pragmatique, afin de disposer d'éléments factuels pour éclairer la décision collective. C'est précisément ainsi que progressent les organisations qui souhaitent améliorer les conditions de travail, plutôt que de se contenter d'affirmations de principe.

**Si les résultats sont satisfaisants, cette démarche concrétiserait les propos du Responsable Diversité et Inclusion Group du Naval Weekly #46.** En effet, ce dispositif serait un plus pour attirer et fidéliser des collaboratrices d'exception dans le cadre d'un marché du travail en tension pour les profils spécialisés recherchés au sein de Naval Group.

**La CFE-CGC continuera à échanger et débattre, dans les commissions concernées, de manière constructive sur ce sujet, dans l'intérêt des salariées concernées comme de l'entreprise.**

Compte-rendu  
en ligne

Document  
non disponible  
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Notre ADN, vous représenter, vous informer, vous défendre !

Retrouvez nous sur : <https://cfecgc-naval.fr/>

Et contactez nous sur "Syndicat CFECGC-OLLIOULES"

J'adhère

