PLUS DE FLEXIBILITÉ AU TRAVERS DU TÉLÉTRAVAIL

Nom de l'entreprise : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG

Secteur d'activité : Activités financières et d'assurance

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Le télétravail a été initié au sein de SGBT dès 2015 donnant lieu à la mise en place d'un Groupe de travail composé de membres de la Direction et membres du personnel. Ces workshops ont permis de définir le cadre souhaité de mise en œuvre, d'identifier les freins à lever et souligner la conviction de mener à bien une telle démarche au sein de notre structure. La Direction de SGBT s'est dotée dès janvier 2016 de moyens humains et financiers en se mobilisant, avec l'objectif affiché et communiqué, d'officialiser un cadre règlementaire du télétravail au sein de SGBT, de lever les freins techniques et de tester cette formule dès 2016 via 2 phases pilotes.

Contexte

Le télétravail apparaît comme un moyen clé pour répondre aux différents enjeux de la Banque :

- aux enjeux sociétaux : équilibre de vie, besoin de flexibilité des nouvelles générations
- enjeux environnementaux : réduction de l'empreinte carbone en limitant le déplacement de nos collaborateurs, en développant une culture de travail sans papier ;
- enjeux stratégiques : le télétravail représente un moyen d'accélérer la diffusion et l'appropriation des outils digitaux par nos collaborateurs.

Approche

L'objectif de cette démarche est de contribuer à l'équilibre et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle en réduisant par exemple les temps de transports hebdomadaires. Le télétravail apparaît au croisement de plusieurs tendances : dématérialisation des échanges et des processus, l'aspiration à une meilleure qualité de vie, et les actions en faveur du développement durable.

Objectifs

Le télétravail permet aussi de mettre en avant une qualité de vie au travail porteuse d'efficacité individuelle et de performance collective dans un climat social équilibré. Pour notre Banque, impliquée de longue date en faveur de la qualité de vie au travail, cette évolution constitue un levier stratégique d'engagement des collaborateurs.

Impact

Le dispositif a un impact très bénéfique sur l'engagement de nos collaborateurs et leurs performances. La limite fixée à 1 jour de télétravail maximum par semaine préserve l'esprit d'équipe et l'organisation efficace au sein d'un département. Notre ambition est que ce dispositif séduise plus de 300 de nos collaborateurs d'ici fin 2018.

« A faire »

- S'assurer de la présence complète des membres d'une équipe au moins une fois par semaine, pour conserver le lien

social.
- Communiquer sur les impacts fiscaux éventuels pour les collaborateurs résidents en France, Belgique ou en Allemagne. Les inciter à prendre les conseil auprès d'experts près de chez eux.
- Valider avec le régulateur (CSSF) le dispositif opérationnel et technique permettant de sécuriser les conditions du télétravail en dehors des frontières du Luxembourg. Cela assure la pérennité du dispositif.

« Ne pas faire »

- Ne pas accompagner les collaborateurs et les managers lors de l'implémentation du télétravail (formations à prévoir)