

2^{ème} réunion de négociation du futur accord télétravail : Une avancée mais beaucoup d'incertitudes !

ST France, le 22 février 2022

Une deuxième réunion de négociation de l'accord télétravail s'est tenue le 10 février 2022 dernier entre syndicats et direction. Celle-ci a présenté la 2^{ème} partie de sa proposition, concernant principalement les moyens mis à disposition pour le télétravail.

Les discussions ont d'abord abordé le temps et la charge de travail. Si la direction rappelle à juste titre que la charge de travail doit être équivalente à un travail sur site, elle ne propose pour l'instant aucun moyen de contrôler le temps de travail ; pire elle inverse les normes en laissant la responsabilité au salarié-e de respecter les dispositions légales et conventionnelles.

- ⇒ Nous appelons la direction à mettre en place des dispositifs électroniques pour permettre aux salarié-e-s qui le souhaitent d'assurer leur **droit à la déconnexion**.

La première avancée concrète est que la direction propose de mettre à disposition un écran, un clavier, une souris et un casque à chaque télétravailleur. Cela permet selon nous de mettre fin à une partie de l'inégalité d'accès au télétravail, lorsque l'équipement d'un écran était à la charge du ou de la salarié-e. Nous pensons que c'est une avancée permettant d'exclure les problèmes de renouvellement de matériel et d'assurance.

- ⇒ Cependant nous avons réitéré notre demande que **l'équipement en télétravail soit identique au poste de travail sur site et adapté à la mission**. En effet, si des salarié-e-s pourraient ne pas avoir besoin d'écran déporté, certains métiers – déjà éligibles au télétravail – nécessitent d'avoir 2 écrans de taille conséquente.

La possibilité d'avoir du mobilier ergonomique mis à disposition est évoquée mais serait conditionnée à la prescription du médecin du travail.

- ⇒ Il nous semble aussi ici y avoir une inversion de causalité : le ou la salarié-e devrait pouvoir bénéficier d'un environnement adapté **avant** d'avoir des problèmes de santé nécessitant un aménagement particulier.

Un mot sur la révision des collectifs de travail : la direction parle d'empiètement vie professionnelle / vie personnelle ; on est d'accord, mais nous considérons que cette problématique va au-delà du télétravail. La profonde transformation de nos outils a entraîné une intrication quasi constante de ces deux mondes, même sur site, et cela nécessiterait une réflexion globale sur nos modes de vies.

Enfin, la direction a souhaité partager son souhait d'évolution des aménagements des lieux de travail, et là tout a été dit et son contraire. La direction a voulu nous convaincre qu'il ne s'agissait pas là d'une promotion nationale du **Flex Office**, mais seulement de laisser la possibilité à d'autres salarié-e-s d'utiliser ponctuellement son bureau (ce qui se fait déjà la plupart du temps naturellement pour accueillir des personnes) ... La direction s'est néanmoins contredite par la suite en affirmant vouloir « laisser à chaque salarié-e un bureau individuel », avant de se raviser en rappelant que cela serait du ressort de chaque site.

- ⇒ Nous affirmons pour notre part, que si la direction souhaite vraiment que l'entreprise conserve la primauté au travail sur site, il faut que ce travail sur site soit attractif et apporte une amélioration des conditions de travail (bureau, espace, bruit, etc). Le Flex-Office (ou ce qui lui ressemble) nous semble aller en sens inverse.
- ⇒ La place du ou de la salarié-e dans l'entreprise est un élément fondamental pour la **construction sociale** de chacun-e. Ces moments sont aussi ceux qui permettent un dialogue entre salarié-e-s et une prise de conscience de nos intérêts communs.

Une nouvelle réunion est programmée le 23 mars. Nous souhaitons donc rappeler ici notre revendication majeure :

- ⇒ **Le premier jour de télétravail doit être un droit pour tous les postes éligibles**, et ne saurait être soumis à l'approbation du manager. Nous affirmons aussi qu'**on ne saurait exclure le travail posté des métiers éligibles**. Enfin, nous considérons que l'accord devrait permettre une plus grande souplesse dans l'utilisation des jours attribués.

En attendant, pour rappel, la CGT vous demande votre avis, dans un « Sondage Anonyme sur le Télétravail » toujours d'actualité :

