

Télétravail : quelles évolutions ?

Qu'est-ce qu'il nous faudrait pour travailler correctement...



15/12/20

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.

Contact : cgt.lardy@renault.com
Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

Depuis de nombreuses années, le télétravail existe chez Renault. Avec le confinement et la crise sanitaire du Coronavirus, ce télétravail s'est considérablement modifié.

La base du télétravail, c'est le double volontariat. Celui du salarié qui demande à télétravailler et celui de l'employeur qui accorde ce télétravail selon la nature du poste.

Aujourd'hui, nous ne sommes plus sur du télétravail mais sur du « travail à distance » imposé par la direction. Et cela change considérablement les choses...

Certains salariés se sont bien adaptés à cette nouvelle situation. Le travail à domicile est bien vécu et présente des avantages (suppression des temps de transports, permet de mieux gérer la garde des enfants, meilleure organisation des activités, meilleur environnement de travail que dans les openspaces...). Il faut pour cela avoir de bonnes conditions chez soi comme une grande maison, un jardin, un endroit dédié ou un bureau pour travailler sereinement. On est aussi moins dérangé que sur site et on a l'impression d'être plus efficace. Des conditions pas forcément possibles pour tout le monde !

Par contre, pour d'autres salariés, le recours au « travail à domicile » s'est fait dans des conditions dégradées. Et cela a des conséquences non négligeables sur leurs conditions de travail et leur santé.

- De manière générale, le temps de travail augmente. Cela n'est pas reconnu et il est très difficile de se faire payer des heures supplémentaires.
- Le travail s'intensifie avec la disparition des temps de pause et des temps informels... Les journées sont plus intenses, sans possibilité d'avoir un peu de répit entre 2 réunions.
- Les plages horaires deviennent inexistantes. On peut être joint à tout moment, y compris en dehors de nos horaires légaux de travail. Et il est parfois difficile de ne pas être tenté d'aller voir si un mail est arrivé ou d'y répondre même si notre journée de travail est normalement terminée.
- Le fait de travailler sur son lieu de vie conduit à une absence de déconnexion entre vie privée et vie professionnelle. Le fait de ne pas pouvoir déconnecter de son travail peut être très dangereux pour notre santé et pour notre équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale.
- Nous perdons contact avec nos collègues. Or pour exercer nos métiers, le collectif de travail est indispensable. Il permet de croiser les points de vue, de transmettre les expériences, de nous coordonner. Mais surtout, face à un problème, à ne pas nous sentir seul. Egalement, le caractère enrichissant de notre travail tient aussi au lien social et aux échanges avec les collègues. Tout cela, même si nous continuons à échanger par Teams ou par mail, nous le perdons.
- Les conditions de travail au domicile ont également un impact. Certains salariés ne peuvent pas avoir un endroit dédié ou ont des problèmes d'équipement (pas de matériel adapté, pas de chaise de bureau, d'écran ou de clavier déporté, mais aussi connexion internet...). La direction Renault n'ayant rien prévu en ce sens mais aussi aucune prise en charge financière.

Avec ce mode de travail à domicile qui se prolonge, les risques sur notre santé peuvent être importants en particulier pour les salariés qui vivent mal cette situation.

Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... Voici quelques symptômes liés à ce qu'on appelle les risques psychosociaux. Des risques liés à des situations de travail et qui s'amplifient avec la complexité grandissante des tâches, la réduction des temps de repos, l'individualisation du travail et le travail à distance ...

Les conséquences ? Elles peuvent être graves... Maladies cardio-vasculaires, dépression et anxiété, épuisement professionnel ou burnout voire même conduire au suicide.

Entre le 8 et le 24 avril 2020, la CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UGICT) a réalisé une enquête sur la situation liée au Covid. Sur plus de 34 000 réponses, il ressort un télétravail massif, improvisé et dégradé.

- Une augmentation de la charge de travail pour 40 % des cadres.
- Pour 82 %, pas de définition des plages horaires pendant lesquelles il faut être joignable.
- Pour 78 % des répondant·es, pas de mise en place d'un droit à la déconnexion.
- 35% des télétravailleurs se plaignent d'une anxiété inhabituelle et près de la moitié de douleurs physiques
- 1/4 des répondant·es n'ont pas d'endroit où s'isoler et 1/3 doit télétravailler tout en gardant les enfants
- 1/3 des télétravailleurs n'ont pas été dotés par leur employeur en équipement informatique, pour 84 % pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels et 97% n'ont pas d'équipement de travail ergonomique,

Mais aussi, de nombreux salariés ont vécu cette période de manière ambivalente, aspirant à des profonds changements.

Alors, le télétravail, pourquoi pas...

mais pas n'importe quand, pas n'importe comment, et pas à n'importe quel prix !

Au niveau national, une négociation vient de se dérouler. Pour la CGT, les diverses formes de travail à distance doivent être encadrées et suivies dans le temps. Nous devons gagner une réglementation, des droits et des garanties pour que le télétravail soit synonyme de progrès et non de dégradation des conditions de travail

Ce que la CGT revendique :

Chacun doit avoir le choix, chacun s'organise comme il veut

Il faut un télétravail à la demande des salarié·es et fondé sur le volontariat. Le télétravail ne doit pas pouvoir être imposé par l'employeur et doit toujours être réversible à la demande du ou de la salarié·e. Il doit y avoir des critères clairs et objectifs pour y prétendre liés à la nature des tâches à accomplir, pas question que ce soit le fait du prince et que cela devienne pour l'employeur un outil de chantage ou de « récompense » des salarié·es !

L'objectif est de fixer un cadre collectif clair avec un nombre de jours maximum de télétravail par semaine et de laisser aux salarié·es la souplesse de choisir de télétravailler ou pas, avec un délai de prévenance.

Exceptionnellement, à l'occasion de pics de pollution ou de difficultés de transport, un télétravail peut être mis en place de façon occasionnelle, à condition qu'il y ait un accord (de branche ou d'entreprise) ou une charte d'entreprise.

Nous voulons travailler moins,

De multiples études démontrent que le télétravail se traduit par des gains de productivité de l'ordre de 20 %. Le temps de travail augmente, en général sans être reconnu, et le travail s'intensifie (disparition des temps de pause et des temps informels...). Les temps informels, d'échange, de socialisation... doivent être intégrés dans le temps de travail car ils sont indispensables au fonctionnement du

collectif et à la qualité de nos productions. Pas question que le temps de travail ne se limite au temps strictement productif.

Le télétravail doit s'accompagner d'une réduction du temps de travail pour que les gains de productivité réalisés grâce au télétravail profitent aussi aux salarié·es.

La réglementation en matière de temps de travail doit être appliquée : pour les salarié·es au forfait, comme pour celles et ceux qui sont en horaires collectifs, l'employeur est responsable d'organiser le décompte du temps de travail, de faire respecter les durées maximums de travail (10h/jour et 44h/semaine ou 48h exceptionnellement) et un minimum de repos (11h/jour +1 jour/semaine) et de garantir le paiement et/ou la récupération des heures supplémentaires.

Nous ne voulons pas travailler à n'importe quelle heure

Il faut une définition claire des plages horaires sur lesquelles nous devons être joignables. À noter parce que ça va mieux en le disant, ces plages horaires ne peuvent être supérieures à notre durée légale de travail !

Nous voulons un vrai droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Le fait de travailler sur son lieu de vie conduit à une absence de déconnexion entre vie privée et vie professionnelle.

Le fait de ne pas pouvoir déconnecter de son travail peut être très dangereux pour la santé et pour la vie personnelle et familiale ! Le droit à la déconnexion introduit dans le Code du travail grâce à la bataille de l'Ugict-CGT, doit s'appliquer au télétravail à travers des mesures concrètes :

- Mettre en place de périodes de trêve des messageries professionnelles en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement et au moins équivalentes au temps de repos.

- Encadrer l'utilisation des outils de communication mis à disposition par l'employeur afin d'éviter les sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail.

- Les périodes où le/la télétravailleur·se doit être joignable doivent être précisées clairement et ne doivent pas dépasser le temps de travail des salarié·es concerné·es.

Le domicile étant un lieu privé, les systèmes de surveillance doivent être bannis. Il faut interdire toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à notre insu ...)

Nous voulons garder le contact avec nos collègues

Pour exercer nos métiers, le collectif de travail est indispensable pour croiser les points de vue, transmettre les expériences, nous coordonner, ne pas être isolés face à un problème.... Le caractère enrichissant de notre travail tient aussi au lien social, aux échanges avec les collègues, les usagers ou client.es... nous y tenons y compris en télétravail !

Le management doit être repensé pour avoir comme objectif la préservation du collectif de travail (organisation des réunions, de temps informels et conviviaux...). Des formations pour les managers de proximité et tou.tes les salarié·es concerné.es doivent être mises en place.

Les luttes sociales nous ont permis de sortir de la relation individuelle (et totalement inégale) face à l'employeur et de gagner des droits d'organisation collective (droit de négociation, de grève, de réunion, d'information, de circulation des IRP dans l'entreprise, de se syndiquer...).

Pas question que le télétravail soit instrumentalisé pour y mettre fin ! Les télétravailleur·ses doivent avoir accès à toutes les informations de l'entreprise, et les syndicats et représentant.es du personnel doivent pouvoir leur envoyer des informations et les consulter par mail.

Pour cela, il faut assurer le droit aux échanges avec les syndicats dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur (respect du droit d'expression, utilisation des messageries professionnelles par les syndicats, droit à la consultation des salariés par les élu·es,...)

Pour toutes ces raisons, il est important de limiter le nombre de jours de télétravail hebdomadaire, sauf situation exceptionnelle ou publics particuliers (handicap, femmes enceintes...). Pour la CGT, la norme du télétravail devrait être au maximum d'un mi-temps.

Nous voulons des lieux de travail adaptés

Le télétravail est souvent l'occasion de repenser l'organisation des lieux de travail. Mais pas question qu'il s'agisse de faire des économies de m² sur le dos de nos conditions de travail !

Un poste de travail personnel doit être maintenu pour chaque télétravailleur·se dans son entreprise. Avec la crise sanitaire, les open space gigantesques ont démontré leur caractère pathogène : il est temps de mettre fin à ces lieux de travail déshumanisants.

Nous voulons que toutes les dépenses soient réellement prises en charge

L'équipement informatique, les licences, les fluides (électricité, cartouches d'encre, abonnement Internet...), le matériel ergonomique de bureau, mais aussi les frais liés à l'utilisation des locaux (chauffage, participation au loyer, repas ...) doivent être prises en charge par l'employeur.

Nous voulons des mesures de protection quelle que soit notre situation ou notre statut

L'employeur est responsable de la santé et sécurité des salarié·es. C'est donc à lui de souscrire une assurance pour couvrir les risques liés au travail à distance sous toutes ses formes (nomadisme et déplacements ponctuels notamment). Mais aussi, en cas de dommages, vol, incendie, protection des données sensibles, les télétravailleur·ses doivent être assurés.

Chaque année 220 000 femmes sont victimes de violences conjugales. Or, en cas de télétravail, ces violences ont lieu sur le temps et le lieu de travail. Dans ce cas l'employeur doit donc, comme le prévoit la convention 190 de l'OIT :

- Prévenir : intégrer les violences intrafamiliales dans le Document unique d'évaluation des risques (DUER), mettre en place un dispositif de signalement une information systématique de tou·tes les salarié·es (heure annuelle de sensibilisation et remise d'une brochure complète), former de l'encadrement à la détection de ces violences.

- Protéger : donner droit à des absences rémunérées dès le signalement des violences, garantir la mobilité géographique et fonctionnelle, autoriser la démission sans préavis, pouvoir déclarer des violences comme accident du travail, prendre en charge des frais judiciaires et médicaux.

- Les femmes enceintes doivent avoir un droit opposable au télétravail, dès l'annonce de leur grossesse, avant leur congé maternité.



En télétravail comme en présentiel, les employeurs doivent mettre en place des dispositifs de réduction du temps et de la charge de travail pour les personnes en charge de personnes dépendantes (enfants ou personnes âgées), des droits à congé enfant malade et un droit à souplesse sur l'organisation des horaires.

Le télétravail peut faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap (fatigabilité, suivi des protocoles de soins, traitement incompatible avec la conduite et difficulté de déplacement en transport en commun, etc.). Pour les reprises en temps partiel thérapeutique, le télétravail peut être une mesure d'adaptation de poste permettant d'éviter une déclaration en inaptitude et un reclassement. Ceci doit être travaillé en lien avec la médecine du travail. Mais attention, dans tous les cas il faut aussi tenter de trouver des solutions en présentiel et le télétravail ne doit pas se substituer à un arrêt maladie ou à des congés enfants malades.

Projet d'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail

Au bout de plusieurs mois de négociations, le patronat, Medef en tête, a mis à signature un accord national sur le télétravail. Conformément à sa position initiale et dogmatique, d'éviter toute nouvelle réglementation et toutes mesures contraignantes, cet accord n'est ni normatif, ni prescriptif. Ceci va confirmer que le gré à gré – à la main de l'employeur – restera la pratique commune dans les entreprises. Geoffroy Roux de Bézieux, patron du Medef, a été explicite : « Chaque entreprise mettra à sa sauce le télétravail, les représentants du personnel ne seront pas nécessairement consultés. » Cette posture du patronat aura empêché toute avancée et le texte proposé à la signature se caractérise par zéro avancée et des reculs significatifs par rapport à l'existant :

- **Les droits nouveaux attendus par les télétravailleur·es sont absents de ce texte** : droit à la déconnexion, sécurité des données, mesures en faveur de l'égalité femme/homme, situations particulières (aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap), les cas de force majeure (crise sanitaire) ne sont pas définis.

- **À l'inverse, des reculs sont, eux, bien présents** : disparition des articles de l'ANI 2005 précisant les conditions de formalisation du passage en télétravail et de réversibilité (avenant au contrat de travail), l'éligibilité au télétravail est au bon vouloir de l'employeur (pas de négociation sur les critères), l'employeur se dédouane de ses responsabilités, en matière de santé et de sécurité. La prise en charge des frais professionnels en cas de force majeure, bien que désormais mentionnée, reste entre les mains de l'employeur, comme pour le télétravail régulier.

La CGT est en train de consulter ses syndicats. La CGT Lardy n'est pas favorable à signer cet accord qui se traduira par le maintien d'un télétravail en mode dégradé pour un très grand nombre de salariés.es.

Quelques réflexions sur le plus long terme

La situation actuelle de travail à domicile pour une très grande partie des salariés va probablement donner des idées à nos grand directeurs, toujours à la recherche de la moindre économie. On peut donc se poser la question de l'avenir à court terme de nos bureaux. Depuis ces dernières années, la direction cherche à réduire le nombre de places de bureaux pour économiser des m². Alors, si à l'avenir une grande partie de salariés travaille à domicile, pourquoi la direction nous laisserait à temps plein nos bureaux sur notre lieu de travail. C'est la porte ouverte aux bureaux de passages et autres solutions où l'on perdrait nos espaces de travail.

Au même titre, faire du travail à domicile sur 4 à 5 jours, c'est faire la démonstration qu'on n'a plus besoin d'être en lien avec notre site de travail. Alors, pour la Direction, pourquoi ne pas délocaliser ces postes dans des pays à « bas coûts » ? La Direction a déjà commencé ces délocalisations en faisant faire ce travail aux entreprises de prestation. Il est dorénavant indiqué dans leurs contrats qu'elles doivent mettre X% de leurs activités dans les pays à bas coûts. Et nos collègues prestataires commencent à en faire les frais puisque notamment les planificateurs, les fonctions supports seront délocalisées dans les pays où la main-d'œuvre est moins chère.

Toutes ces choix de la Direction posent ainsi la question de l'avenir des établissements de l'ingénierie. Avec les baisses prévues des salariés Renault et prestataires, on peut estimer qu'il ne restera plus que 1500 salariés à Lardy dans quelques années. Avec une forte proportion en télétravail, combien serons-nous encore présents sur site ? Et avec une tendance identique sur les sites du Technocentre, de VSF, d'Aubevoye, la Direction ne va-t-elle pas décider des regroupements de sites ?

Si vous avez des remarques ou des points concrets à remonter sur le sujet, n'hésitez pas à le faire par mail : cgt.lardy@renault.com.

Avec la poursuite du télétravail généralisé, la circulation d'informations et le lien entre salariés s'affaiblissent. Si vous voulez recevoir nos tracts, n'hésitez pas à nous faire la demande par mail : cgt.lardy@renault.com. Vous pouvez aussi retrouver nos informations sur Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)