

# Négociation sur les nouveaux modes de travail - télétravail

02/06/21

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

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

Après 4 réunions de négociations, la direction confirme ses orientations en voulant imposer des changements profonds dans nos manières de travailler. Sa préoccupation première n'est pas les conditions de travail des salariés... **Son objectif premier, c'est de réduire les surfaces de bureaux pour réduire les coûts !** Nos conditions de travail sont déjà fortement dégradées. Ces nouveaux modes de travail ne vont pas arranger les choses.

**« L'organisation hybride « présentiel-distanciel » deviendra la nouvelle façon de travailler ».**

**Commentaire CGT** : 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. Alors écrire dans son accord que le travail présentiel-distanciel devient « une nouvelle norme de travail », c'est mettre automatiquement la pression sur les salariés pour qu'ils soient dans la norme et donc en télétravail. **C'est clairement une attaque du volontariat...** Quand ça l'arrangera, la Direction saura mettre la pression nécessaire afin d'avoir le plus de salariés en télétravail.

**Pour la durée du télétravail, ce serait 2 ou 3 jours (fixes) en pouvant rajouter 35 jours par an, utilisables en demi-journées.**

Pour les personnes qui ne sont pas en télétravail, il y aurait 15 jours par an utilisables en demi-journées pour du télétravail.

**Commentaire CGT** : Ce que la Direction ne veut plus, c'est 1 jour de télétravail. Pourtant 1 jour convenait à de nombreux salariés. En imposant 2 jours minimum, l'objectif n'est pas de répondre aux attentes des salariés mais de pouvoir supprimer des places de bureau. Il y a des salariés qui veulent télétravailler juste un seul jour. Ils seront obligés d'en faire 2 mini. Ce qui pourra les mettre en difficulté soit chez eux, soit par rapport à leur travail.

Quant aux 3 J/Sem + 35 J/an, même si certains salariés peuvent être intéressés, cette situation comporte beaucoup trop de risques d'isolement avec des conséquences qui pourront être dramatiques. **Pour la CGT, un mi-temps en télétravail est le maximum acceptable.**

**Tous les salariés n'auront plus de bureau personnel, y compris ceux qui n'auraient pas choisi le télétravail !**

- Les collaborateurs auront une zone de travail attribuée au lieu d'un poste.
- Les postes de travail individuels ne sont plus attribués nominativement.
- Un espace individuel : dans son secteur, chaque collaborateur bénéficie d'un grand casier nominatif pour ses effets personnels.

**Commentaire CGT** : Après l'isolement lié au télétravail, ce sera la perte de nos repères que constitue notre bureau ! Toujours plus mobiles, toujours plus souples, voilà ce que la Direction attend de nous. Pour mieux nous éjecter par la suite ?

**Toujours connectés à l'entreprise...**

« En dehors de ses périodes habituelles de travail, tout salarié bénéficie du droit de se déconnecter des outils numériques mis à sa disposition »

« En dehors de ses périodes habituelles de travail, (...) Le salarié n'est pas tenu, sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse, de répondre aux appels et différents messages (mail, teams, etc.) qui lui sont destinés pendant ces périodes ».



**Commentaire CGT** : ça paraît évident que l'on ait le droit de se déconnecter en dehors de notre temps de travail. Sauf que la 2<sup>e</sup> phrase vient contredire la 1<sup>e</sup>. On n'est pas obligé de répondre... mais comme la Direction précise que c'est « sauf en cas d'urgence », il faut bien que l'on consulte ses mails ou qu'on soit joignable pour savoir si c'est urgent ou pas. Du coup, on est donc censé être connecté, y compris hors de ses heures de travail !

*En Italique* : les textes issus des documents et présentations de la Direction.

### Quelques compensations nettement insuffisantes

**Matériel** : La dotation du matériel informatique est réduite à la fourniture d'un PC, d'une souris et d'un casque. L'écran supplémentaire est considéré comme du matériel spécifique à la discrétion du service. Pour le reste, il sera à la charge du télétravailleur, sauf équipements médicaux.

Pour les télétravailleurs inscrits dans le dispositif, l'enveloppe destinée à l'achat de matériel sera de 200€ à utiliser dans les 6 mois. Dans un délai de deux mois après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif télétravail, sous réserve de présentation de factures, les sommes engagées en 2020 pourront être prises en compte.

Il sera possible de bénéficier des tarifs préférentiels du catalogue de fourniture Renault et de l'achat de matériel de bureau d'occasion mais les conditions ne sont pas définies.

**Indemnisation** : Allocation mensuelle : 2 jours hebdo = 20 euros et 3 jours hebdo = 30 euros.

**Commentaire CGT** : La réduction des surfaces de bureaux, ce sont des millions d'économies réalisées par Renault. En contrepartie du télétravail, la Direction n'a concédé que des miettes aux salariés. L'indemnité mensuelle ne couvre pas les charges supplémentaires dues au télétravail du logement (chauffage, électricité, etc.). De plus, il n'y a pas de subvention repas, ni de ticket restaurant. Les 200 € ne couvrent pas les frais de matériel. Ceux qui auront les moyens se paieront à leur frais le matériel nécessaire à leur activité professionnelle. Les autres auront des conditions de travail dégradées. Dans les deux cas les salariés sont perdants, soit financièrement soit en qualité de vie au travail.

### Pour la CGT, le télétravail, pourquoi pas... mais pas n'importe quand, pas n'importe comment, et pas à n'importe quel prix !

Mi 2020, la CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UGICT) a réalisé une enquête sur le télétravail liée au Covid. Sur plus de 34 000 réponses, il ressort des points positifs mais aussi des situations particulièrement dégradées.

**Pour certains, le télétravail est bien vécu et présente des avantages** (suppression des temps de transports, garde des enfants, meilleur environnement que dans les openspaces, moins dérangé que sur site, impression d'être plus efficace. ...). Il faut avoir de bonnes conditions chez soi (grande maison, endroit dédié pour travailler sereinement).

**Pour d'autres, le télétravail a des conséquences non négligeables sur leurs conditions de travail et leur santé.**

- A leur domicile, certains salariés ne peuvent pas avoir un endroit dédié ou ont des problèmes d'équipement.
- 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.
- De manière générale, le temps de travail augmente. Les plages horaires deviennent inexistantes. On peut être joint à tout moment, y compris en dehors de nos horaires légaux de travail. 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. C'est un danger pour notre santé et pour notre équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale.



- Nous perdons contact avec nos collègues. Or, le collectif de travail 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. Le caractère enrichissant de notre travail tient aussi au lien social et aux échanges avec les collègues. Même si nous continuons à échanger par Teams ou mail, nous le perdons.

- **Au global, 35% des télétravailleurs se plaignent d'une anxiété inhabituelle et près de la moitié de douleurs physiques**

### Conséquences du Télétravail : attention DANGER !

Lors de la Réunion du CSE d'avril 2021, nous avons interrogé le Médecin du travail sur le Télétravail. Il a réitéré ses alertes notamment sur les sur-engagements face à la complexité et à la charge démesurée des projets. Il pointe clairement le risque de voir des gens travailler de 12H à 14H derrière leur ordinateur à la maison et le fait de travailler n'importe quand et sans s'arrêter. Il alerte également sur le risque de perte de lien social et d'isolement de certains salariés en citant des situations de jeunes ingénieurs qui ne sortent plus et restent chez eux dans 40 m2 !

Le Médecin indique que l'isolement est très problématique car on ne peut pas percevoir de signes d'alerte. Des salariés font peut-être un travail cohérent et satisfaisant mais on ne sait pas s'ils ne sont pas connectés toute la nuit ! De salariés disent qu'ils aiment bien être isolés et que cela leur convient mais le Médecin indique que l'on pourrait voir un an ou 2 après des catastrophes psychologiques ou sociales. Il a demandé à revoir certaines personnes plus fréquemment.

**Commentaire CGT :** Les propos du Médecin du travail ne font que confirmer nos craintes. Nous partageons cette analyse sur les risques que créent le télétravail à « forte dose » couplé à une surcharge de travail. 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.

Un autre phénomène est aussi très inquiétant. C'est la situation des salariés à qui la Direction a indiqué que leur poste allait être supprimé. Ces salariés vont se retrouver seuls chez eux, sans vision pour leur avenir, sans personne à qui parler et devant se débrouiller seules et à distance pour trouver un nouveau poste alors qu'il y en a très peu de proposé. Une situation à faire craquer pas mal de monde. Mais peut-être, est-ce là le but de la Direction pour atteindre ses objectifs de départs de l'entreprise ?

### Conséquences pour notre avenir

- **Faire du travail à domicile sur plusieurs 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 en ont fait les frais notamment les planificateurs et les fonctions supports. A qui le tour ensuite ? Et pourquoi pas dans le futur, pour Renault, embaucher des « auto-entrepreneurs » à la place de salariés Renault ?

- **Ces choix de la Direction posent aussi la question de l'avenir des établissements de l'ingénierie.** Avec les baisses prévues des salariés Renault et prestataires, avec une forte proportion en télétravail, combien serons-nous encore présents sur les sites de Lardy, du Technocentre, de VSF et d'Aubevoye ? Alors, une fois qu'elle aura rationalisé les places de bureaux, pensons-nous réellement quelle va conserver autant de sites à moitié vides ? **C'est l'existence même des sites qui est en jeu.**



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

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

- **L'autre conséquence du télétravail, c'est notre difficulté à nous rassembler et à nous organiser collectivement face à la direction.** Nous le vivons en ce moment lorsqu'il faut mener la lutte contre l'externalisation de la maintenance. Près de la moitié des salariés sont absent du site, ils n'ont pas les tracts, ne sont pas présents pour les mobilisations. Dans ces conditions, rassembler plus de 300 salariés devant le site de Lardy est exceptionnel et il faut en prendre conscience. Sauf que poursuivre le télétravail à un haut niveau, c'est parfait pour la direction pour éviter toute contestation collective. Pourtant dans la période qui s'annonce, très compliquée pour l'avenir de Lardy, nous allons avoir besoin d'échanger, de nous rencontrer, de nous organiser. Sinon, nous risquons de nous retrouver tout seul face à la Direction et ce ne sera pas sans risque pour chacun des salariés !

### **Pour la CGT Lardy, pas de signature d'un tel accord**

Le confinement nous a imposé du télétravail. Pour certains cela se passe bien mais pour d'autres ce n'est pas le cas. Au lieu de tenir compte du bilan de la période et des alertes qui ont été faites, la Direction poursuit ses objectifs en proposant, dès la fin de la levée du télétravail « covid », de passer sur son accord avec pour seule finalité la réduction des coûts. Ce n'est plus un accord télétravail qu'elle propose mais un accord qui va bien plus loin. Et surtout, un accord qui ne permet en aucun cas de se prémunir des risques pour la santé des salariés et nous savons, dans la situation actuelle, qu'ils peuvent être dramatiques.

Le télétravail, c'est au volontariat. Mais la CGT lardy tenait à alerter les salariés des risques du télétravail sur notre santé, sur le collectif, sur l'emploi et l'avenir de nos sites.

**La Direction veut supprimer les bureaux individuels, gagner des surfaces, faire des économies. Elle n'a pas besoin des organisations syndicales pour faire ces choix. La CGT Lardy ne signera pas un tel accord.**

### **L'enquête nationale télétravail UGICT**

Un an après, on fait le bilan... Après l'enquête "Le travail sous épidémie", la CGT des ingés, cadres, techs lance une enquête de grande ampleur sur les réalités derrière le télétravail. N'hésitez pas à y répondre avant le 6 juin

[https://enqueteteletravail.fr/repondre/index.php/363438?utm\\_source=sendinblue&utm\\_campaign=Enquete\\_tltravail\\_sur\\_lutte\\_virale&utm\\_medium=email](https://enqueteteletravail.fr/repondre/index.php/363438?utm_source=sendinblue&utm_campaign=Enquete_tltravail_sur_lutte_virale&utm_medium=email)

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](mailto: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](mailto:cgt.lardy@renault.com). Vous pouvez aussi retrouver nos informations sur Facebook : CGT.RENAULT.LARDY91*

### **Se syndiquer : pourquoi pas vous ?**

Vous êtes attentifs à l'activité de la CGT Lardy, vous partagez un certain nombre d'idées avec nous, vous participez à certaines de nos initiatives, et soutenez le travail des élus de Lardy...

**Alors pourquoi ne pas franchir le pas ?**

**Regroupez-vous, syndiquez-vous.**

### **Bulletin de contact et de syndicalisation**

NOM : ..... Prénom : .....  
 Service : ..... A.P.I : .....

**Je souhaite :**

- Prendre contact et rencontrer un élu de la CGT
- Recevoir des informations par mail (.....@.....)
- Me syndiquer

Bulletin à renvoyer à La CGT Renault Lardy, rempli et scanné à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)