

# Propositions pour étendre et améliorer le télétravail ; pour le droit à la déconnexion

## La nécessité de convaincre... la Direction

Aujourd'hui le télétravail à ST comprend seulement 3 sites : Montrouge, Grenoble et récemment Le Mans. Il est urgent que les autres sites puissent en bénéficier et que le droit à cette forme de travail soit étendue et mieux encadrée. Des milliers de salariés sont concernés.

Démarré en 2014 sur Grenoble « en expérimentation » avec de fortes réticences et limitations de la part de la Direction, l'accord est prolongé chaque année sans amélioration, toujours « en expérimentation ». 240 personnes à Grenoble sont en télétravail. Plus de 250 autres personnes sur le site sont intéressées à télétravailler.

La Direction du site, au prétexte de la négociation entamée au niveau France sur la Qualité de Vie au Travail, ne propose qu'une simple reconduction sans changement de l'accord actuel. Cette négociation centrale ne démarrera que cet été et, à notre avis, aboutira à... pas grand-chose, surtout sur le télétravail, puisque la volonté affichée au niveau France est de laisser négocier le contenu des accords sur le télétravail au niveau local !

Malgré ces difficultés, nous appelons les salariés à se mobiliser sur ce sujet, et se re-saisir du sujet.

## Pourquoi et comment étendre le télétravail à ST?

D'abord parce que des salariés le demandent. Selon l'enquête faite par la CFE-CGC en 2011, 48% des salariés souhaitaient télétravailler voudraient plus qu'un jour de télétravail par semaine. Selon notre enquête de 2016, plus de 60% des personnes y ayant répondu souhaitent cette possibilité. Également, plus de 60% souhaitent la possibilité de reporter un jour de télétravail au-delà de la semaine.

Ensuite, (si c'est la seule chose qui intéresse la direction) parce que des employés satisfaits sont plus productifs (cf. page 2).

Pour ce qui est des plages horaires le matin ou le soir, c'est une demande qui nous est souvent faite. Même si le forfait-jour existe, ces demandes correspondent à des formalisations qui sécurisent **un droit** d'une part, et une **réelle prise en compte du travail à domicile** de l'autre. Ainsi les salariés peuvent avoir des obligations de présence à domicile empêchant d'assurer une présence sur site la journée complète. De multiples contraintes familiales ou personnelles peuvent l'expliquer. Si on empêche cela, la conséquence en est du stress, du travail au noir ou des prises excessives et contraintes de congés de demi-journées. Santé et qualité du travail peuvent être affectées.

## Nos propositions

### EXTENSION DU TÉLÉTRAVAIL

- le droit à bénéficier de plus d'un jour de télétravail par semaine, et de pouvoir reporter un jour de télétravail non utilisé ;
- le droit à bénéficier de plages horaires télétravaillées le matin ou le soir ;
- la prise en compte des pics de pollution ou de fortes intempéries ou lorsque la circulation est bloquée.

### AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TÉLÉTRAVAIL

#### Des pistes :

- la possibilité d'avoir le droit pour un salarié de télétravailler pendant une période de test, par exemple un mois, avant que le manager accorde ou refuse le droit de télétravailler ;
- la prise en compte (un peu) des convenances personnelles, notamment liées aux rythmes scolaires ;
- la diminution des cas d'arrêt automatique de l'accord de télétravail ; ceux-ci sont trop étendus et exagérés, souvent inopportuns (changement de poste, de lieu de travail ou d'organisation, manifestation de risques psycho-sociaux) : le manager peut mettre fin au contrat sans justification et sans tenir compte des convenances ou contraintes personnelles ;
- la prise en charge de frais supplémentaires : écran, souris, etc.

### METTRE EN PLACE LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le soir, c'est souvent une exigence professionnelle qui conduit à télétravailler chez soi. Pourquoi la Direction préfère-t-elle du travail au noir ?

Pics de pollution, fortes intempéries, blocage de la circulation : cette réalité est

croissante. La Direction semble sourde aux problèmes de santé liés à la pollution pour ses salariés et la population. La Direction semble ne vouloir discuter que des salariés postés individuels impactés par l'interdiction de prendre sa voiture. C'est beaucoup trop restrictif. Quant aux difficultés de circulation, elle semble préférer que le personnel reste dans les bouchons plutôt que télétravailler.



## Mais au fait, pourquoi du télétravail ?

Pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Toutes les enquêtes internationales montrent que **la productivité augmente en cas de télétravail**.

Lors de notre dernière enquête **sur Grenoble**, nous avons eu quelques réponses édifiantes des personnes déjà en télétravail (pour chaque ligne, le reste des personnes est sans avis) :

\* mon *efficacité au travail* s'est **améliorée** : **67%** (dégradée : 2,5%) ;

\* ma *qualité de vie* s'est **améliorée** : **78%** (dégradée : 1,3%) ;

\* ma *santé* s'est **améliorée** : **47%** (dégradée : 3,9%).

Peu de mesures coûtent aussi peu cher et peuvent apporter autant d'améliorations ! Du reste la Direction convient que « l'expérience a été positive ».

## Ce qui coince : la confiance de la Direction envers ses salariés.

Les pays les plus développés ont 20% des salariés au télétravail. En France, 9%. À Grenoble, 12% sur un site où la nature des activités se prête largement au télétravail. Dans les entreprises du numérique, le taux moyen serait de 16%, et l'optimum de nombre de jours par semaine serait de 2.

Tous ces arguments statistiques ne peuvent suffire à lever la méfiance de la Direction. C'est pourquoi nous proposons d'expérimenter nos propositions, de façon à pouvoir en tirer un bilan.

## Autre chose qui coince : la mesure du temps de travail.

Le forfait-jour est l'occasion d'une souplesse avantageuse mais offre aussi la possibilité -et le danger- d'un travail à distance non pris en compte. Cela arrange grandement la Direction qui joue l'ignorante. Les statistiques montrent un temps de travail moyen largement supérieur aux 38h30 officielles. La notion de mesure du temps de travail est d'ailleurs dans l'impasse depuis la création du forfait-jour. En effet, le salarié peut officiellement auto-déclarer son temps ; or, de fait, les dépassements de plus de 44h hebdomadaires conduisent au bout de trois fois à une discussion qui risque fort de nuire au salarié plutôt que de déboucher sur une juste compensation... Du coup, très peu de salariés déclarent les dépassements d'heures.

## Et revoici le droit à la déconnexion...

Le patronat refuse globalement de mesurer honnêtement le temps de travail pour les salariés au forfait-jour. La loi « Travail », rétrograde, a réaffirmé l'obligation de négocier un droit à la déconnexion, mais sans donner aucune précision, ni imposer une obligation de résultat. Ceci n'arrive d'ailleurs qu'à la suite des conséquences de nombreux cas d'excès : suicides, burn-out, y compris dans les entreprises du numérique.

## Nos propositions pour le droit à la déconnexion.

En s'inspirant des entreprises (y compris françaises) qui y ont mis un vrai contenu, voici ce qui existe parfois dans des accords :

**définir** des plages horaires avec trêve des courriels, *a minima* pendant les périodes légales de repos ; **interdire** l'envoi de courriels pendant la nuit, le dimanche, voire le week-end pour les salariés ne travaillant pas pendant ces horaires ; **mettre en place** des messages de prévention quand un courriel est envoyé en dehors de plages normales ; **sensibiliser** les salariés qui sont coutumiers de connexion en dehors des heures normales de travail, après un travail de diagnostic en fonction du volume mesuré des appels ; **faire un travail de suivi**, y compris avec des tableaux de bord.

On pourrait

- **mettre en place des outils de diagnostic** : heures d'utilisation anormales de la messagerie : après 19h, avant 8h, le week-end ;
- **rappeler** que les salariés n'ont pas l'obligation de répondre en dehors des horaires normaux de travail ;
- **prévoir** le traitement des courriels pendant les congés ou avertir qu'ils ne seront pas lus.



Une autre recommandation : l'exemplarité des dirigeants et responsables hiérarchiques.

Extrait de l'accord Thalès de 2013 :

*Compte tenu de cette nouvelle forme d'organisation du travail, les parties reconnaissent que les TIC devront être maîtrisées et dans ce cadre il est reconnu au télétravailleur un droit à la déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel il accomplit régulièrement son travail ou, à défaut, à tout le moins pendant la durée légale de repos quotidien. Le salarié en télétravail dispose à ce titre de la possibilité de se déconnecter des équipements mis à disposition par l'entreprise (TIC). Le management veillera au respect de ce droit, notamment en s'attachant à ne pas envoyer de courriel pendant la période concernée.*



## Pour conclure

À noter que l'ensemble des appareils connectés est concerné : PC, smartphone...

On doit pouvoir faire entrer dans un cadre légal les salariés qui travaillent usuellement en dehors des horaires normaux, éventuellement sous forme d'astreinte (l'accord d'entreprise ne traite que des astreintes sur site).

Beaucoup reste encore à faire. Soyez acteurs de ce changement !