



ST France AVRIL 2022

## Télétravail : Un nouvel accord ? Vraiment ?!

### CONTEXTE

En 2019, un accord télétravail national a été négocié dans la douleur, après plus de 3 ans de discussions et des accords locaux sur certains sites. Printemps 2020 : la direction promet l'ouverture rapide de négociations sur le sujet... puis silence radio pendant plus de 18 mois. En janvier, les "guidelines corporate" tombent et la direction nationale ouvre des "négociations".

Le sujet redevient alors urgent :

- Depuis le début, **la direction mène le calendrier** à coup de frein puis d'accélération au gré de ses propres besoins,
- Fait nouveau : **la DRH monde fixe le cadre et laisse les RH nationales adapter les directives** monde aux contraintes légales locales, ce qui réduit à peu de choses les négociations.

Depuis 2019, les conditions de discussion ont radicalement changé :

- La crise sanitaire est passée. Pendant des mois, **les protocoles gouvernementaux ont pallié les manques de l'accord** sur les conditions de télétravail exceptionnel. Or, ce n'est plus le cas : ST maintient - à raison - du télétravail alors qu'il n'est plus dans les recommandations gouvernementales,
- La tension sur le marché du travail rend **les candidats à l'embauche plus regardant sur les conditions de travail et le télétravail** est devenu un enjeu d'attractivité,
- Le manque de places dans les locaux** sur certains sites devient criant et le télétravail devient une opportunité pour la direction : faire travailler des salariés chez eux pour libérer de la place pour ceux qui viennent sur site...

ST a donc besoin rapidement d'un accord sur le télétravail.

### CONTENU DU NOUVEL ACCORD (en négociation) !

3 types de télétravail sont proposés :

- Régulier** : 2 jours par semaine en moyenne, sous réserve d'accord du manager,
- Occasionnel** : 11 jours maximum par an sous réserve d'accord du manager,
- Exceptionnel** : à définir au niveau local avec des protocoles basés sur des éléments collectifs (crise sanitaire, environnementale ou ... travaux dans les bureaux).

La seule autre avancée serait que le matériel nécessaire au salarié en télétravail sera fourni par l'entreprise.

**Alors, là on se dit "génial, 2 jours par semaine au lieu de 1, quelle belle avancée !"**

L'action de la CGT : Proposer, Agir et Négocier



# MAIS !

Le diable est dans les détails et pour la CGT il y a beaucoup trop de détails qui clochent :

## Le poids du manager devient encore plus important

Ce qui apparaît comme un nouveau droit est en fait un leurre : **le manager peut autoriser ou non le télétravail, décider du choix du ou des jours**. La direction prend bien garde de lui laisser toute latitude en refusant de publier la liste des postes éligibles ou d'ouvrir les comités de pilotage aux organisations syndicales pour garder un entre soi bien confortable.

Là où la CGT proposait une discussion collective de l'organisation du télétravail, la direction impose un manager tout puissant qui fera comme bon lui semble, bref, un renforcement de la hiérarchie pyramidale de ST. De plus, la direction refuse catégoriquement qu'un jour soit de droit pour tous les salarié·e·s éligibles qui le souhaiteraient.

## Tous les salarié·e·s postés sont non éligibles

C'est non négociable, sans que la direction ne donne d'arguments convaincants et en confondant télétravail et modification des horaires de travail. Or, la crise a montré que des personnes postées pouvaient tout à fait être en télétravail.

## De nombreux sujets sont passés sous silence

- Rien sur les aspects santé : quid du suivi médical des salarié.e.s (physique, psychologique : isolement)
- Rien sur le droit effectif à la déconnexion : comment assurer que les temps de pauses soient respectés ?
- Rien sur les droits syndicaux : comment syndicats et représentants du personnel vont pouvoir communiquer avec les salariés en télétravail ?
- Rien sur les dédommagements
- Rien, aucune discussion sur le flex office
- Rien sur la flexibilité des jours



Or il y a entre les lignes de l'accord, **la possibilité pour la direction de mettre en télétravail des équipes pour effectuer des travaux immobiliers...** Or des transformations importantes sont en cours sur certains sites (destruction d'algecos sur Crolles et Grenoble, test de Flex office à Crolles et Rousset...).

La direction jure la main sur le cœur qu'il n'y a pas de liens entre le flexoffice et le télétravail, mais, à la CGT personne ne croit à une telle affirmation. Surtout que cette affirmation est contredite par la direction de certains sites.

Alors derrière les "2 jours", plusieurs éléments nous rendent très circonspects sur cet accord.

Cet accord n'apporte aucun nouveau "droit" puisque tout dépend de la volonté des managers, mais de nombreux nouveaux risques pour les salariés. Et ce n'est pas l'octroi d'un éventuel écran supplémentaire qui va faire pencher la balance.

Signer cet accord à durée illimitée revient à donner un blanc-seing à la direction sur des modifications radicales des conditions de travail, risque que la CGT ne prendra pas dans l'immédiat, en gardant du temps pour la réflexion, pour l'information et la consultation et en suivant de près l'évolution des flexoffices.

**L'action de la CGT : Proposer, Agir et Négocier**

