



ACCORD TÉLÉTRAVAIL SUR LA PÉRIODE COVID POSITION DU SHN/CGC



Le SHN/CGC ne sera pas signataire de l'accord sur le télétravail, circonscrit à la seule période du COVID 19.

En effet, le texte proposé entérine le télétravail tel que la direction l'a mis en place en mars, pour assurer la poursuite de l'activité de l'entreprise, dans le cadre de la crise sanitaire. De notre point de vue, la négociation n'a pas apporté suffisamment d'éléments nouveaux favorables aux salariés pour justifier notre signature.

Comme une grande majorité de salariés du PMU, nous sommes demandeurs d'un **accord global sur le télétravail**, pas d'un accord à minima, limité à la seule période de la crise sanitaire et qui prendra fin le 31 décembre 2020.

L'accord global que les salariés méritent devra être :

- Plus encadré par une commission de suivi, par la CSSCT, par le CSE.
- Plus bénéfique pour les salariés et mieux accompagné par l'entreprise, notamment financièrement (point particulièrement faible de votre texte Covid).
- Etendu à plus de métiers.
- Epuré de tout risque de refus arbitraire, de charge de travail trop importante, de délais de prévenance trop court.
- Soumis à un droit à la déconnexion renforcé.

En attendant des négociations sur ce thème annoncées pour l'automne (dans le prolongement de discussions sur la convention collective), les conditions du télétravail telles qu'elles sont appliquées aujourd'hui se poursuivent.



NOTRE DOSSIER TÉLÉTRAVAIL



LES RISQUES DU TELETRAVAIL

Le télétravail peut présenter certains risques :

- Isolement du salarié, augmentation de son temps de travail.
- Difficultés à se « déconnecter ».
- Risque d'empiètement de l'activité professionnelle sur la vie personnelle.
- Pas d'esprit d'équipe, développement de l'individualisme.
- Perte de sens dans le travail, perte d'infos, risque de burn out.

Par ailleurs, moins de personnes sur site, c'est aussi des salariés fragilisés dans leurs droits et une tentation supplémentaire pour la Direction Générale de continuer à supprimer des effectifs.

C'est pourquoi les partenaires sociaux doivent s'emparer de ce sujet qui doit être encadré socialement.

LES PLUS DU TELETRAVAIL

Pour la majorité des salariés qui l'ont adopté, le télétravail présente des avantages : moins de temps de transport, moins de fatigue et de stress. Il participe par ailleurs d'une plus grande liberté et autonomie, permettant de concilier plus aisément les temps de vie professionnelle et personnelle. TEAMS permet par ailleurs de réduire largement les désagréments liés à la distance. En somme, le télétravail peut, bien encadré socialement, contribuer à une meilleure qualité de vie au travail.

Si la direction du PMU était réellement soucieuse de la santé des collaborateurs, un accord sur le télétravail devrait être une priorité dans le cadre du plan sur les Risques Psychosociaux.

Au lieu de cela, la DRH envisage d'utiliser la perspective d'un éventuel accord global comme monnaie d'échange, en vue d'une négociation future ou des contreparties liées aux conventions collectives pourraient être demandées...

C'est pourquoi, lors de la paritaire du 9 juin, les propositions unilatérales de la direction se sont limitées à entériner la pratique du télétravail initiée avec la crise sanitaire, avec une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020, renouvelable mensuellement par tacite reconduction jusqu'à la fin de la crise sanitaire.

La manipulation est habile, sachant que le télétravail, tel qu'il a été mis en place et sous réserve de souplesse, marche plutôt bien. Après la crise sanitaire, il se sera installé comme une perspective d'amélioration des conditions de travail que bon nombre de salariés voudront prolonger.

UNE EVOLUTION EXTRÊMEMENT BÉNÉFIQUE AUSSI AUX ENTREPRISES

Si le télétravail présente quelques avantages pour les salariés, après la crise du Covid, il va s'imposer **comme une évolution incontournable.**

Rappelons qu'en plus de la nécessité de coller au changement des mentalités, le télétravail représente, pour les entreprises, de nombreux avantages :

- Un plus grand engagement des salariés,
- Des économies logistiques et une augmentation de la productivité,
- Une amélioration de la qualité du travail,
- Une attractivité de l'entreprise,
- Une diminution de l'absentéisme,
- Un dispositif législatif favorable avec la loi Macron.
- ...

En conséquence, le SHN/CGC considère que la mise en place d'un accord global est de l'intérêt de l'entreprise. Il ne doit donc pas être conditionné à des contreparties demandées aux salariés.

LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE

Les salariés du PMU méritent un accord sur le télétravail avec des garanties :

- Respect du volontariat.
- Garantie d'un vrai droit à la déconnexion.
- Respect strict de la vie personnelle.
- Parfaites conditions d'exercice du télétravail.
- Charge de travail adaptée et mise en place d'un dispositif d'alerte.
- Protection contre l'isolement et les risques de burn out.
- Équité entre les individus.

Les salariés qui refusent doivent pouvoir travailler 100% en présentiel sans être pénalisés.

Les salariés qui acceptent le télétravail doivent être protégés des risques d'isolement et de burn-out.

Les collaborateurs en télétravail et donc moins présents sur site ne doivent pas être déconsidérés par leurs managers.

Le temps partiel doit être compatible avec le télétravail.

Toutes ces garanties doivent préserver l'ensemble des salariés, cadres et managers compris.

La copie présentée par la direction dans le cadre du Covid est largement perfectible, notamment sur :

- La protection des salariés en télétravail et notamment l'engagement de l'entreprise à faire confiance aux salariés et à admettre le caractère professionnel d'un accident du travail survenu dans le cadre des heures télé travaillées.
- L'implication des CSSCT dans le suivi de l'activité en télétravail.
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié.
- Le nombre de jour de télétravail en fonction des métiers.
- La souplesse indispensable en termes d'organisation.
- L'évolution vers un management basé prioritairement sur la confiance.
- La participation financière et la dotation de matériel (PC portable, smartphone pro, accès Internet, imprimante, accès à toutes les applis, dotation fournitures, des accès pro à La Poste, assurances complémentaires...).
- ...

Nous avons donc transmis à la direction des propositions en ce sens (consultables sur Intranet).