

TÉLÉTRAVAIL : L'UFICT-CGT FAIT DES PROPOSITIONS

Les analyses que nous avons menées ces derniers mois montrent que ce mode de travail s'est mis en place de façon dégradée et qu'il est urgent d'en renégocier les modalités.

La nécessité d'apporter un cadre au télétravail via un nouvel accord

La mise en place d'un accord interprofessionnel en 2005, signé par la CGT, a permis de fixer l'un des premiers cadres régissant le télétravail. Il comprend 12 articles qui dessinent l'ossature que nous retrouvons dans les IEG ainsi que dans les autres entreprises du champ fédéral ayant un accord.

Mais celui-ci reste incomplet, des dérives sont régulièrement constatées (télétravail pendant un arrêt de travail, horaires de travail, prise en charge des équipements informatiques...) Son interprétation laisse donc à désirer selon les entreprises, il est donc nécessaire d'y apporter un cadre plus clair et précis.

Ce nouveau mode de travail est de plus en plus plébiscité par les salariés, cependant il nous faut étudier les raisons de cet engouement afin de lancer une réflexion plus globale.

Les principales raisons qui poussent les salariés à télétravailler

Meilleure qualité de vie et équilibre pro perso

Dans les grandes métropoles, tels que Paris, Lyon, Marseille, ... le prix de l'immobilier exorbitant, pousse les salariés à se loger loin de leur lieu de travail. Cet éloignement se traduit par un allongement des temps de trajets domicile-travail. Qu'ils soient en voiture ou en transport en commun, il n'est pas rare qu'ils excèdent 1 heure (Au-delà de la fatigue, du stress et des risques d'accidents de travail sur le trajet que cela occasionne, le cout généré est également à prendre en considération).

Dans ces conditions, le travail à distance permet un gain de temps pour le salarié qui, selon sa situation, impacte directement son temps personnel (plus de sommeil, moins de stress, plus de temps pour lui et sa famille...)

L'individualisation des collectifs de travail

Le monde du travail a évolué : les réductions d'effectifs, la mise en compétition de salariés (l'individualisation des objectifs, les rémunérations variables...) le culte de la performance ont éprouvé les collectifs de travail. Nombre de salariés ne se retrouvent pas dans ces nouveaux modes de fonctionnement au travail et accueille le télétravail comme un refuge.

Des collectifs de travail à l'épreuve de l'individualisation



Un espace de confiance pour agir

Souplesse et efficacité

La règle principale du télétravail est conditionnée par l'autonomie des salariés dans leur activité. Celle-ci procure une certaine souplesse et efficacité dans leur organisation du travail à distance (horaires, tâches à prioriser...). En contrepartie, certaines dérives sont constatées, comme la surcharge de travail, effet corolaire de l'efficacité....

Différents accords dans les entreprises de la branche des IEG

Plusieurs accords sont applicables dans le périmètre de notre champ fédéral. Nous avons regroupé dans ce tableau les 6 entreprises qui ont un accord TAD en vigueur dans leurs établissements respectifs. Les premiers accords signés, hors avenant, datent de moins de 5 ans, c'est ainsi une forme d'organisation du travail assez récente dans nos entreprises. Les 2 dernières entreprises ayant déployé le TAD sont ENEDIS en 2017 et GrDF en 2018.

						
Fréquence TAD	1 j fixe ou variable / S	1 j fixe ou variable / S	1 j fixe / S	1 j ou 2 demi j fixe/ S	2 j fixe max / S ou 25 J occasionnels / an	2 j max / S, défini sur tableau de service
Lieu TAD	domicile	Domicile, autres sites du groupe ou site externe (accord manager)	Domicile ou autre site délocalisé GrDF	domicile	Domicile ou site délocalisé ENEDIS ou site Co Working	Site distant RTE ou domicile
Indemnité installation	100 [€] brut/an	non	100 [€] Brut en une fois pour l'ensemble de la carrière	Non, remboursement du diagnostic installation équipements sur justificatifs	100 [€] Brut en une fois pour l'ensemble de la carrière	Non, remboursement du diagnostic installation équipements sur justificatifs (limite 160 [€])
Réversibilité	3 mois initiative entreprise, 1 mois initiative salarié	1mois	2 mois	8 jours	2 mois	1 mois

La volonté de maintenir le lien social dans les différents accords TAD est notable ; toutes les entreprises dotent les salarié-e-s d'une journée par semaine, sauf ENEDIS qui permet d'aller jusqu'à 2 jours par semaine. Des dérogations peuvent être accordées selon les situations personnelles des salariés, pouvant porter le télétravail à 2 jours par semaine.

Concernant les lieux de travail en TAD, EDF et GRT GAZ sont plus restrictifs, autorisant uniquement le domicile du télétravailleur. ENGIE s'avère au contraire très flexible, le télétravailleur pouvant exercer son activité au choix en dehors même de son entité d'origine, sous réserve d'accord avec le manager. RTE, ENEDIS et GrDF, proposent les sites délocalisés ou sites distants, distincts du lieu de travail habituel mais souvent plus proches du domicile, permettant aux agents de côtoyer d'autres collègues. ENEDIS innove avec le co-working : site distant



Une indemnité d'installation très hétérogène en fonction des employeurs

mixant plusieurs salariés issus d'entreprises diverses. Il faut préciser que l'on ne peut travailler que dans l'une des situations choisies au préalable.

Sur l'indemnité d'installation, la situation est très hétérogène selon les employeurs. EDF s'avère le plus généreux, octroyant une prime annuelle de 100 euros brut. Les distributeurs sont plus sournois, ENEDIS et GrDF donnant pour l'ensemble de la carrière une prime de 100 euros bruts. En cas de changement de poste, il n'y aura plus possibilité de bénéficier de l'indemnité. GRT GAZ et RTE ne versent pas d'indemnités d'installation, mais prennent en charge les éventuels surcoûts, notamment sur un diagnostic de l'installation du télétravailleur avant le démarrage du TAD à domicile.

Sur la réversibilité, c'est-à-dire la possibilité de retourner au travail quotidien sur site habituel, les délais varient entre 8 jours pour GRT GAZ et 2 mois pour les distributeurs.

L'analyse interprofessionnelle de la CGT des cadres et techniciens confirme un télétravail généralisé en mode dégradé

Le fait de passer du télétravail occasionnel à un mode permanent et dégradé s'est fait de manière brutale et inattendue. L'UGICT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Technicien·ne·s) CGT a mené une enquête interprofessionnelle afin de recueillir les avis de 12 000 télétravailleurs. Il en ressort :

- ▶ Un télétravail qui concerne toujours très majoritairement les cadres et professions intermédiaires (à 70%) mais qui s'étend aux employé·e·s. Dans le détail, 2/3 de celles et ceux qui ont télétravaillé pendant le confinement ne l'avaient pas fait auparavant (62 % des cadres, 70 % des professions intermédiaires et 71 % des employé·e·s)
- ▶ La carence de moyens mis à disposition qui majore les risques pour la santé des salarié·e·s :
 - ▶ Pas de mise à disposition des matériels bureautiques nécessaires pour 35 % des répondants, ni d'un mobilier ergonomique pour 97 % d'entre eux.
 - ▶ Pas de possibilité de travailler au calme pour près d'un quart des répondants
 - ▶ Pas de droit à la déconnexion organisé pour 78 % des répondants
 - ▶ Pas de plages horaires de travail définies pour 82 % des répondants
- ▶ Un accompagnement par la hiérarchie insuffisant ou inadéquat :

37 % des répondants s'en plaignent tandis que les encadrants pour leur part en souffrent psychologiquement et physiquement : 33 % d'entre eux notent une anxiété inhabituelle et 41 % des douleurs physiques inhabituelles.

Ces défaillances organisationnelles se traduisent par un accroissement des risques psycho-sociaux et altèrent l'efficacité du travail :

 - ▶ Avec un sentiment d'isolement pour 45 % des télétravailleur·ses qui déplorent un manque d'échanges et d'informations avec leurs collègues.
 - ▶ Un accroissement de la charge de travail pour 30 % des télétravailleur·ses confrontés à des informations difficiles à traiter (infobésité) et une augmentation de temps de travail pour 24 % d'entre eux.

En synthèse, la charge mentale et la charge de travail ont augmenté dans la période ce qui, couplé à la perte de sens, a eu des conséquences sur la santé des salarié.e.s et la qualité du travail. Seule une organisation du télétravail pensée collectivement et de façon anticipée peut y remédier.

Une analyse confirmée dans le secteur de l'énergie

En parallèle, l'UFICT a mené une enquête spécifique au sein de nos populations ingénieurs cadres et techniciens dans le secteur de l'énergie. Nous avons recueilli au total près de 5200 réponses. Il en ressort quelques similitudes avec l'enquête interprofessionnelle notamment sur l'équilibre pro/perso (dépassements des horaires de référence), les moyens (carence d'espace adapté pour travailler au calme) et le manque de contacts.

Concernant les managers, ceux-ci éprouvent pour 47% d'entre eux une surcharge d'activité et 57% regrettent le manque de proximité de leur équipe.

Au vue de l'actualité, les employeurs vont revenir incessamment sous peu vers vos représentants syndicaux Ufict-CGT, pour entamer de nouvelles négociations sur le télétravail. Il faudra rester vigilant et s'appuyer sur les lacunes constatées dans les différents accords des entreprises, ainsi que sur notre enquête pour porter les revendications issues de l'analyse.

Les principaux repères que l'UFICT portera en négociation sont les suivants :

- ▶ Le maintien des surfaces des locaux existants
- ▶ La dotation et la prise en charge des équipements (ordinateur, écrans, clavier déporté, souris, imprimante, fauteuil, lampe, téléphone ...)
- ▶ L'indemnisation de l'utilisation du domicile du salarié pour l'exécution du travail ou la possibilité de travailler dans des tiers lieux si le domicile n'est pas adapté
- ▶ La prise en charge des frais de repas lors des journées télétravaillées au même niveau que lorsque les salarié.e.s sont sur site
- ▶ La formation des managers au management à distance
- ▶ L'organisation du travail par un encadrement de la charge d'activité, en lien avec le temps de travail et les objectifs
- ▶ La prévention des RPS
- ▶ Un véritable droit à la déconnexion
- ▶ L'interdiction de l'utilisation de dispositifs de surveillance de l'activité sans information préalable des télétravailleur.se.s
- ▶ L'interdiction de télétravailler pour la garde d'enfants ou en arrêt maladie

REJOIGNEZ

NOUS



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



Un espace de confiance pour agir