

TÉLÉTRAVAIL AU BRGM UN RÉFÉRENDUM FAVORABLE À UN ACCORD DANGEREUX

Si l'accord de 2013 avait pour but d'assurer une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, celui adopté après consultation début janvier vise plutôt à revoir l'organisation du travail selon la vision de la direction.

La mise en place du télétravail au Bureau de Recherche Géologique et Minière remonte à 2013, avec un accord collectif novateur que toutes les organisations syndicales représentatives avaient signé (CFE-CGC, CFDT, CGT). Son principal défaut était d'être trop peu connu des managers qui ne consentaient au télétravail qu'avec parcimonie. Pourtant, peu à peu, l'idée d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée fit son chemin et le télétravail commença à se développer. Parfois, hélas, il servait aussi à échapper à des environnements de travail dégradés, dédouanant trop souvent la direction de résoudre véritablement les problèmes. Début 2020, c'est environ 10 % des salarié-e-s qui avaient recours au télétravail et cet accord n'avait donc besoin que d'un toilettage pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales prises entre-temps : la négociation d'un avenant, que les trois organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT) auraient certainement signé, aurait été suffisante.

Renégociation sous Covid

L'extension de la pandémie de Covid-19 au printemps dernier et son obligation au travail confiné imposé ont bouleversé la donne. Managers et direction se sont adaptés à ces conditions inédites et ont dû se rendre à l'évidence sur

En télétravail,
la productivité globale
augmentait !

quelques idées préconçues : les salarié-e-s ne se tournaient pas les pouces en télétravail. Bien au contraire, la productivité globale augmentait, en dépit des difficultés (garde des enfants, ordinateurs partagés...).

Lors du premier déconfinement, CFDT et CFE-CGC ont souhaité une renégociation immédiate, afin d'aboutir à la signature d'un nouvel accord se substituant à celui de 2013. La CGT, beaucoup plus réticente, souhaitait attendre le retour d'expérience du travail confiné généralisé du printemps, ainsi que la conclusion des négociations nationales qui s'ouvraient en vue d'un Accord National Interprofessionnel. D'autant que dans l'intervalle, une enquête diligentée à la fin du printemps par la DRH avait suggéré que la majorité des salarié-e-s du BRGM était « favorable au télétravail ». Mais cette acception semblait assez vague puisque c'était nouveau.

À l'issue des négociations (du 18 juin au 30 juillet), un premier projet d'accord a été proposé par la direction. Il a été

enrichi de propositions par tous les syndicats durant le mois d'août et jusqu'à mi-septembre. Seules quelques modifications, à la marge, y ont été apportées par la direction pour aboutir à un projet d'accord « définitif et non modifiable ». Il a été soumis aux syndicats le 14 octobre, à signer au plus tard le 30 octobre... qui s'est trouvé être la date du début du deuxième confinement.

Un nouvel accord qui « optimise » l'organisation du travail... pour la direction

La finalité première de ce nouvel accord n'est plus de concilier vie privée et vie professionnelle, mais plutôt « d'optimiser » l'organisation du travail selon la vision des managers et de la direction. Les délégué-e-s syndicaux de la CGT, rejoints par la CFDT, appuyé-e-s par la grande majorité de leurs militant-e-s, ont jugé que cet accord de 2020 ne devait pas être signé. Car malgré de timides avancées (télétravail étendu aux CDD, améliorations pour les temps partiels, jours supplémentaires pour les aidant-e-s), il représentait un recul global et important par rapport à celui de 2013, notamment par la perte du droit à poser, à l'année, des jours fixes chaque semaine.

La finalité n'est plus de concilier vie privée et vie professionnelle mais « d'optimiser » l'organisation du travail

Au final, seule la CFE-CGC, représentant plus d'un tiers des voix lors des dernières élections au CSE, a signé ce protocole. Elle était en droit, et a donc demandé à la direction une consultation : une requête que la direction s'est empressée d'exaucer.

Campagne intersyndicale sur la consultation

Dès novembre, CGT et CFDT avaient expliqué, chacune de leur côté, les raisons de leur refus de signature. Puis, très rapidement, les deux syndicats ont uni leurs efforts pour faire valoir leurs arguments dans une sorte de campagne électorale (non officielle car non prévue par le protocole électoral), de décembre 2020 jusqu'aux premiers jours de 2021.

Cette intersyndicale CFDT-CGT n'a pas ménagé ses efforts pour contrer la propagande de la direction : un document détaillé rappelant les positions des deux syndicats, deux assemblées générales distanciées à la rentrée de janvier (très suivies et appréciées), deux appels à voter NON... Mais ces moyens étaient sans commune mesure avec ceux de la direction, qui a fait ouvertement campagne pour le OUI, manquant ouvertement à son devoir de neutralité prévu par la loi. Après avoir tenté de faire croire à un référendum POUR ou CONTRE le télétravail, elle a ensuite

martelé sous tous les tons que si le NON l'emportait, il n'y aurait aucune renégociation. Argument fallacieux, puisque certaines dispositions de l'accord de 2013 étant obsolètes, cela imposait a minima la signature d'un avenant.

En faisant ouvertement campagne pour le OUI, la direction a manqué à son devoir de neutralité

Pour sa part, la CFE-CGC a été d'une remarquable discrétion, aissant la direction faire campagne pour elle, en multipliant les communiqués « d'intérêt Général » et en faisant relayer tous ses arguments par la hiérarchie (lors de réunions d'unité, et parfois de cafés d'unité virtuels).

Le processus de vote a été, de plus, entaché de « malheureux incidents » et autres « regrettables oublis dans le protocole électoral » : une « formation aux outils DRH » opportunément placée à la même heure que l'une des assemblées générales, pas de possibilité de voter blanc, la réception tardive et échelonnée des codes entre 8 h 30 et 11 h 08 le jour de l'ouverture du vote, contrairement aux dispositions du protocole...

Un accord adopté... de très peu

Le résultat de la consultation (du 7 au 12 janvier 2021) est sans appel sur la participation : 74 % (du jamais vu au BRGM). Il traduit l'intérêt porté au télétravail et l'implication des salarié-e-s quand il s'agit de défendre leurs conditions de travail. Par contre, l'adhésion massive à laquelle aspirait la direction ne s'est pas traduite dans les faits. Si le OUI l'a emporté, près de 48 % des salarié-e-s ont voté NON, confirmant les doutes de l'intersyndicale sur cet accord 2020 signé par la seule CFE-CGC. À 34 voix près, il ne sera pas possible de s'opposer à sa mise en application pour les 3 ans à venir.

Compte tenu du faible écart de voix, il est tentant de « refaire le match », de se demander si des erreurs n'ont pas été commises, de s'interroger sur la campagne menée... Ce qui est sûr c'est que le contexte de campagne « virtuelle » a été préjudiciable. Un contact physique avec les collègues aurait peut-être inversé le résultat. Mais au-delà, ce qui semble essentiel, c'est que ce type de consultation qui affaiblit le rôle des organisations syndicales, risque de se développer dans le futur au plus grand profit des directions ! Seule une mise en commun des expériences vécues, la mobilisation de toutes nos forces syndicales, et le cas échéant de fronts intersyndicaux, nous semble de nature à résister aux rouleaux compresseurs des directions. C'est ainsi que nous serons à même de convaincre les salarié-e-s que nos positions vont bien dans le sens de leur intérêt, comme l'ont attesté dans un passé récent d'autres consultations aux issues plus heureuses, comme au RTE par exemple.