Pas d'Accord Télétravail à ESI

La Direction veut de la flexibilité, sans assumer aucune responsabilité

En août 2020, après que la CSSCT a fait une étude très populaire auprès de l'ensemble des salariés concernant le télétravail, les syndicats ont entamé des négociations avec la Direction afin d'encadrer le télétravail à ESI.

La Direction a aussitôt abandonné la table des négociations pour se concentrer sur sa priorité : le plan de licenciement ciblé de 2020.

Au printemps 2021, le CSE a relancé une enquête sur les attentes des salarié-es concernant le télétravail. Suite à cela, les négociations ont pu reprendre.

Très tôt, il a été évident que ces négociations se feraient « à coût constant », c'est à dire sans aucune dépense supplémentaire.

Sous couvert de permettre une plus grande flexibilité dans l'organisation des salariés, ceux-ci se retrouvent avec la responsabilité de faire des arbitrages sur plusieurs aspects :

- au niveau réglementaire : de certifier (comment ?) que leur logement permet d'aménager un espace propre au travail (une chaise, une table au minimum) ou encore de certifier conforme aux normes leur installation électrique : il n'est pas envisagé d'avoir recours à un expert pour certifier conforme les installations électriques.
- au niveau du poste de travail : aucune dépense de l'entreprise, aucun clavier (env.10€), souris (env.7€), écran (env.100€), chaise de bureau (env.110€) ne seront proposés aux salariés qui en font la demande, pour aménager leur poste à domicile. La proposition de la Direction est encore une fois d'arbitrer où placer les fournitures déjà présentes dans les locaux (même pour un clavier, une souris, un casque).
- au niveau de la prévention des RPS (risques psycho-sociaux et organisationnels) et TMS (troubles musculo-squelettiques) : la direction compte faire de la communication pour informer les salariés à la bonne posture à tenir face à son écran, elle s'en remet également à la CSSCT pour organiser et faire remonter le suivi des personnes en télétravail. En bref, chaque salarié-e serait responsable de la dégradation de son propre état de santé, alors que c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salarié-es au travail.

Quand on a étudié l'impact qu'à eu le télétravail forcé durant le confinement, on voit qu'en gommant les frontières entre vie domestique et vie professionnelle, il induit des conséquences souvent néfastes sur l'équilibre et la santé des salarié.e.s.

Nous avons mis en place un simulateur de ce que coûte le télétravail selon le barème URSSAF. Nous assumons depuis 2020 les dépenses liés à l'occupation d'un lieu de travail (électricité, entretien, location, assurance, papier toilette…) à la place de l'entreprise. Nous avons réclamé une indemnité pour compenser ces dépenses ainsi que le coût de l'aménagement du poste et du matériel de travail. La Direction refuse tout barème d'indemnisation. Or même les dernières lois Macron très régressives définissent un minimum

!

Une incitation à coût zéro par la dégradation des conditions de travail dans les locaux !

Au milieu de l'été, le discours de la Direction est soudain devenu flou. En cause : le projet OneESI 2024 dans lequel est inclus le *flex-office* en *coworking* qui nous sera présenté en détail à la rentrée de septembre!

Ainsi, que ce soient les projets de « fermetures » de locaux avec réductions et *flex-office* évoqués en septembre au CSE, ou encore un projet d'aménagements de nouvelles salles de réunions qui remplacerait des postes de travail, nous comprenons que la Direction tente ainsi de « réduire » les bureaux disponibles en incitant les salarié-es à rester en télétravail.

Fin août, la Direction avait supprimé un terme important de l'accord, qui spécifiait qu'un salarié retrouvait son bureau s'il renonçait au télétravail. Avec cette modification, l'affectation devient incertaine, c'est la voie royale pour mettre en place du *flex-office* dont nous ne voulons pas.

Avec toutes ces incertitudes sur les conditions de travail que cela représente, le surcoût de charge mentale pour organiser sa journée et son espace de travail, de responsabilité en cas de mauvais positionnement face à son bureau (maladie professionnelle), ou vis-à-vis des assurances en cas de problèmes physiques (problème électrique, chute, etc) et sans contreparties aucune, les syndicats n'ont pu que refuser de signer cet accord qu'ils considèrent être une flexibilisation dangereuse des conditions de travail dont la responsabilité bascule de l'entreprise sur les salariés eux-mêmes.

Il faut avoir conscience que cela ouvre directement droit à 2 jours par semaine dans ces conditions, soit 40 %.
40 % de notre temps peut-il être passé dans un environnement de travail moins encadré ? Avec du matériel moins adapté ? En se coupant du collectif de travail ?

Les syndicats n'ont obtenu aucune contrepartie à ce qu'ils considèrent être une flexibilisation dangereuse des conditions de travail dont la responsabilité bascule de l'entreprise sur les salariés eux-mêmes.

Les conditions proposées par la direction pour le télétravail sont comme tout le reste à ESI, à minima…