

TÉLÉTRAVAIL : de nouveaux droits ?

La direction a débuté le 30 août 2011 les premières négociations sur un projet d'expérimentation du Télétravail, où STE était présente en tant qu'observateur seulement. Avant d'arriver à un accord sur le télétravail, il est jugé nécessaire par tous ceux qui l'ont déjà fait de procéder à une première phase d'expérimentation, à négocier, et nous en sommes là.

L'Accord National Interprofessionnel du 19/07/2005, définit le télétravail ainsi :

'Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.'

Le **télétravail**, c'est donc la possibilité - **encadrée par un avenant au contrat de travail** - de travailler de manière régulière, (et bornée : jours et horaires de travail définis dans l'avenant), en dehors des locaux de l'employeur grâce aux Technologies de l'Information et de la Communication.

Cela se fait sur double volontariat du salarié et de l'employeur, avec une période d'essai et des conditions prévues de réversibilité.

Une SOP¹ permet normalement d'ores et déjà d'utiliser de tels avenants, mais son application n'est pas un droit garanti par un accord.

Le télétravail est un sujet difficile, qui interagit entre vie privée et vie professionnelle. Il demande des changements de mentalité et d'approche du management, et avant tout de la confiance entre les parties.

Il reste de très nombreuses questions : les conditions de travail avec l'aménagement du bureau du télétravailleur, une prime forfaitaire d'installation, la mise à disposition d'un siège ergonomique, la participation forfaitaire mensuelle aux frais d'ADSL, de chauffage, d'éclairage, d'assurance supplémentaire, .etc. Le temps/périodes/horaires de travail en télétravail. Les aspects de sécurité et accidents du travail (exemple : « qu'en est-il des accidents au domicile du salarié en télétravail suivant l'heure de celui-ci ? »).

Une réflexion importante est nécessaire.

De nouveaux droits ?

La première des choses serait de faire respecter les droits existants : droit au repos, droit à une charge de travail adaptée, etc. Beaucoup de salariés travaillent aujourd'hui de manière « sauvage » et régulière, chez eux le soir, à l'hôtel en déplacement, ou les week-ends, tout cela de manière non comptabilisée et non reconnue, parfois en pensant le faire « librement », parfois moins (pression hiérarchique).

De tout ce travail, il n'y a aucune comptabilisation officielle chez ST ou STE. La direction préfère se « voiler la face » ou (plutôt ?) voir tout ce travail fait gratuitement, même au péril de la santé des salariés. Cependant, une approche concertée du sujet du télétravail peut à terme conduire à mieux encadrer et limiter les dérives actuelles.

Faire reconnaître tous les cas de travail régulier « sauvage », pour qu'ils soient pris en compte dans les charges de travail, qu'ils soient payés, et participent aux cotisations sociales, quantifier cette partie de l'activité permettra aussi de diminuer le stress des salariés. Mais nous n'en sommes pas là. L'autre point

¹ SOP: Standard Operation Procedure, soit « procédure normalisée d'opération » en bon français

important, est la sécurité et la protection du salarié en cas d'accident, et la reconnaissance de l'accident en tant qu'*accident du travail*. Là encore, la confiance est un élément clé du dispositif.

Attentes des salariés

Les attentes des salariés sont semble-t-il très fortes d'après les résultats de l'enquête CFE-CGC (que nous saluons ici) menée simultanément au Mans, à Tours, à Paris et à Grenoble.

Le DRH France, T.DENJEAN, jugeait en séance de négociation qu'il peut y avoir de nombreuses illusions dans le terme télétravail chez les salarié-e-s. C'est possible ; cependant, les mêmes résultats d'enquête semblent montrer chez nos collègues une conscience assez claire des enjeux, qu'ils soient prêts à expérimenter ou qu'ils le refusent.

Le succès de cette enquête ne serait-il pas dû **aussi** au fait que les salariés y voient le moyen de parler du stress qu'ils subissent, des problèmes de transport, de leur inconfort de travail, des contradictions du forfait jour, du management, etc. ?

Une direction hésitante

Au 30 août, la Direction semblait vouloir lancer une expérimentation dans des conditions étendues après négociation mais très restrictives au départ : sur 2 ans, (chaque postulant ne pouvant participer que sur une période de quelques mois), hors sites industriels, et hors STE, sur des métiers jugés « compatibles », dans un « flux contrôlé », où « le télétravail n'est pas du temps partiel », en « renforçant les droits et devoirs » car « hors de ST, le télétravailleur ne travaille pas en indépendant » tout en affirmant « le télétravail n'est pas considéré comme un mode normal de travail dans l'entreprise » ? Et apparemment en voulant ne pas avoir à dépenser un seul €.

Vous avez dit « à reculons » ?

Bien sûr, il y a beaucoup d'autres sujets à traiter, au niveau national comme à Grenoble ; la direction a cependant choisi ce sujet pour lancer des discussions cet été. N'y aurait-il donc pas un signe patent de frilosité dans le fait que la réunion suivante, envisagée d'abord fin septembre, n'a depuis jamais été programmée ? Un point de blocage important est le mauvais climat social existant entre salariés et direction.

La CGT

La CGT est signataire de l'Accord National Interprofessionnel du 19/07/2005 sur le télétravail, et a signé de nombreux accords instaurant le télétravail dans diverses sociétés.

À ST, les avis sont partagés sur ce sujet (comme d'autres) dans notre syndicat. Nous avons cependant soutenu en réunion de négociation la demande d'expérimentation présentée par la CGC. Pour la suite, nous souhaitons débattre de la question avec les personnes intéressé-e-s, en apportant notre propre contribution syndicale.

“Le temps est compté” C'est le nom de la campagne lancée par la branche Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT (UGICT-CGT). Vous pouvez la retrouver sur le site www.forfaitsjours.fr

Le 29 juin dernier, la Cour de Cassation, suivant l'avis du Comité Européen des droits sociaux, a jugé qu'un cadre commercial d'une société de biotechnologie, bien qu'étant « cadre autonome » sous le régime du forfait jours, était en droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées. Cet arrêt confirme que le temps de travail des forfaits-jours **doit** être métré par l'employeur de façon à garantir les moyens mis en oeuvre pour assurer la santé au travail, santé dont il est légalement responsable (obligation de moyens et de résultats). On voit re- pointer là un sujet traditionnel de polémique chez ST, polémique qui, résolue en suivant les propositions de la CGT, serait également sans objet dans le cadre du télétravail...