

Le télétravail COVID touche à sa fin, Il faut en tirer les enseignements pour demain !

Ouf, on commence à respirer... même si le port du masque reste obligatoire. L'étau se desserre et l'annonce de vacances quasi normales possibles a de quoi mettre un peu de baume au cœur aux citoyens que nous sommes. Pour autant nous devons rester prudents à l'échelle du pays, même en étant vaccinés, car un retour à confinement en cas de nouvelle vague serait difficilement supportable. Des évolutions sont donc attendues pour les prochains jours dans l'organisation du travail.

La fin annoncée du 100% télétravail

La ministre du travail l'a annoncé, le 9 juin sonnera la fin du 100% télétravail. A ce jour, nous ne savons pas encore de quoi sera fait le nouveau protocole gouvernemental attendu d'ici peu. Gageons qu'il ne mettra pas fin au télétravail subi mais qu'il imprimera un mouvement de reflux progressif. Les adeptes du tout télétravail appréhenderont ce retour sur site avec un sentiment de déception, voire une crainte d'un retour à l'ordinaire où chacun constatera que ses conditions de travail en présentiel ne se sont pas améliorées. En revanche, les lassés du télétravail subi se réjouiront de pouvoir reconstruire un lien social largement fragilisé durant les 16 derniers mois avec les effets moralement dévastateurs que certains ont pu connaître.

Comment les entreprises vont-elles aborder ce virage ?

La tendance devrait conduire celles où un accord de télétravail était en vigueur avant la crise sanitaire à retrouver progressivement leur rythme d'avant, c'est-à-dire entre 1 et 2 jours par semaine de télétravail pour les salariés qui y sont éligibles. Et là où aucun accord de télétravail n'était en place, il y a fort à parier que des négociations seront voulues par les partenaires sociaux.

En CEGEE, l'accord Télétravail existe

Si nous avons signé le 1^{er} accord de la CEGEE relatif au télétravail à l'automne, celui-ci n'a pas pu être mis en œuvre pour cause de COVID. Il devrait trouver vie dans les mois qui viennent, voire peut être même d'ici quelques semaines... pour une durée test d'une année. Pour rappel, ledit accord exclut les fonctions commerciales, fonctionne sur la base du volontariat côté salarié et de l'acceptation côté hiérarchie, dans la limite de 6 jours sur une période de 4 semaines avec a minima 3 jours en présentiel par semaine.

La direction refuse de dresser un bilan du télétravail subi

A l'époque où cet accord a été négocié, nous n'avions aucune expérience en la matière. C'est pourquoi il nous semblerait pertinent, avant de le mettre en œuvre, de profiter de l'expérience du télétravail subi lié à la pandémie, imposé à près de 700 collègues des fonctions support depuis plus d'un an, pour balayer le contenu de notre accord et le cas échéant en faire évoluer certaines dispositions pas forcément bien pensées au vu de ce que nous vivons depuis mars 2020. Nous venons de suggérer cet exercice à la direction qui, d'un revers de main dédaigneux en a balayé l'idée, prétextant que notre accord s'inscrivait justement dans un format de test sur un an ! Réaction à nos yeux regrettable car refuser de valoriser cette expérience de 16 mois au profit de l'accord appelé à entrer en vigueur prochainement, dans la perspective de signer en 2022 un accord à durée indéterminée sur le télétravail, relève du dogme.

Le télétravail pour tous demandé... et refusé

Nous avons par ailleurs demandé ce matin en négociation une évolution de l'accord afin de donner l'accès au télétravail aux salariés qui en sont exclus, essentiellement le personnel du réseau, sous forme d'un quota annuel de jours utilisables notamment pour les formations à distance... aujourd'hui suivies en agence ! Accéder à cette demande pleinement fondée serait, de la part du directoire, l'occasion d'adresser un message fort à des salariés qui subissent comme une véritable discrimination cette exclusion alors qu'ils font preuve d'un courage et d'un engagement exemplaires depuis le début de la crise, résultats à l'appui. Refus catégorique d'Éric Saltiel alors même que ce dispositif est mis en place sous forme de test en CEHDF et CEPAC. Nous reviendrons à la charge, d'autant plus que l'inspection du travail a récemment notifié à la direction, suite à une « descente » en agence, le fait que le télétravail n'y était pas mis en œuvre alors que des tâches pouvaient être accomplies à distance.

Voilà un mode de gestion de l'entreprise étonnant mais finalement pas si surprenant quand on connaît le format « rouleau compresseur » du Comité de direction qui entend imposer ses projets coûte que coûte, qu'il s'agisse d'une réorganisation ou d'un plan de suppression de 550 emplois.