

Déconnexion / Télétravail

Accord ? Charte ?



Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens
Merci de ne pas jeter ce tract sur la voie publique

Vous avez été très nombreux à réagir et à nous faire part de vos remarques sur ces sujets, suite au tract UGICT-CGT en date du 5 octobre dernier.

Il est facile de mélanger le droit à la déconnexion et le télétravail, d'autant plus que notre direction se fait un malin plaisir à brouiller les pistes pour nous imposer ses chartes plutôt que de tenter de négocier de réels accords.

Les positions de la CGT sur ces 2 sujets sont claires et limpides:

- Nous sommes **POUR** le droit à la déconnexion, à condition qu'il soit clairement défini.
- Nous sommes **POUR** le télétravail, à condition qu'il soit bien encadré.

Peut-on être POUR ces 2 sujets ? Quelles sont les différences ?

Prenons un exemple:

Un soir, aux alentours de 20h30, un salarié reçoit un SMS de son chef lui demandant de répondre urgemment au mail qu'il vient de lui envoyer. Dans ce mail, il lui demande de lui renvoyer le dossier de présentation, prévu pour dans 1 semaine, dès le lendemain matin 8h00 pétante, car il rencontre le big mais alors big big boss et que c'est l'occase ou jamais!!!...

Scénario 1: le salarié ne répond pas

Le droit à la déconnexion: personne ne pourra jamais reprocher à un salarié, quelque soit son indice hiérarchique, de ne pas répondre à une sollicitation faite en dehors d'une plage raisonnable d'heures de travail, si celle-ci est clairement définie.

Scénario 2: plein de conscience professionnelle, le salarié se connecte de chez lui et passe 3h à finaliser le fameux dossier.

Le télétravail: Ces 3 heures sont bien du travail effectif. Elles devront être comptabilisées comme telles et être prises en compte dans la rémunération du salarié.

Bien évidemment l'exemple pris ici, décrit une utilisation exceptionnelle du télétravail. Celui-ci doit en priorité être utilisé au cours d'une séance normale de travail et permettre aux salariés d'organiser au mieux l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Voilà dit comme ça c'est simple. Il suffit donc de s'entendre sur une plage raisonnable d'horaire de travail, pour les personnes au forfait jour principalement, des règles de connexion hors de l'entreprise et le tour est joué. Mais non! pas chez Renault Trucks!. Alors que de tels accords, bien ficelés, existent dans d'autres entreprises, alors que la majorité des syndicats sont POUR, notre direction s'entête à vouloir nous imposer ses chartes.

Alors que d'autres entreprises bloquent leurs serveurs informatiques ou mettent en place des alertes pour éviter que leurs salariés sollicitent ou soient sollicités en dehors de plages horaires raisonnables, nous, nous aurons droit à une charte...

Alors que d'autres entreprises mettent en places des règles pouvant aller jusqu'à vérifier l'installation personnelle de leur salarié (dispose t-il d'un lieu adéquat?, d'une connexion internet fiable?, etc...) et organisent le télétravail pour le confort de tous, nous, nous aurons droit à une charte...

Donc le télétravail, effectué en dehors des locaux habituels et de façon volontaire, ne sera pas encadré par un contrat de travail ou à défaut d'un accord collectif, mais sera bien géré par une charte ou même à défaut par une entente directe entre le salarié et son employeur qui pourront la formaliser par tous moyens. (Article L1222-9 et suivants, Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21)

L'employeur se trouve donc en situation, non seulement, d'imposer le travail à distance, mais également de l'imposer quand cela lui chante. La charte peut tout fixer: les conditions de mise en œuvre du télétravail, comme les conditions de retour au travail sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions du télétravail (autrement dit, la façon dont le salarié va être volontaire !!), les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge (ce « ou » permettant donc de ne plus compter les heures) et bien sur, la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail...

Voilà, voilà... pas besoin de vous faire un dessin. Si l'on revient à notre exemple, notre salarié consciencieux ou préférant profiter de la vie, suivant les chartes de son employeur n'aura plus vraiment le choix de répondre ou pas aux sollicitations. Et pire, le temps passé, le sera à titre de bénévolat !!!

Pour l'UGICT-CGT, le droit à la déconnexion et le télétravail sont 2 sujets différents mais très fortement liés. Ils sont induits par de nouvelles technologies, correspondent aux changements de notre Société, ainsi qu'à de nouvelles aspirations des salariés. Donc OUI, nous sommes **POUR** mais dans un cadre bien défini.

Selon l'**article L. 4121-1 du Code du travail** : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL
- 2° DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE FORMATION
- 3° LA MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION ET DE MOYENS ADAPTÉS

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Même si les chartes proposées aujourd'hui peuvent paraître anodines, elles ne restent que de simples chartes modifiables à merci, sans négociation, sans accord.

Pour la CGT de telles chartes ne peuvent pas encadrer de tels sujets. Un contrat ou un accord s'entend entre 2 parties qui, en auront chacune, négocié et approuvé les termes.

Une charte n'est qu'imposée par l'employeur, sans contre partie et, de surcroît, fait peser toutes les contraintes et responsabilités sur les épaules du salarié.

L'employeur, qui est garant de l'organisation du travail et de la santé des salarié-e-s, doit mettre en œuvre un droit à la déconnexion et une organisation du télétravail, sans faire basculer entièrement sa responsabilité sur celle des salarié-e-s, en n'invoquant qu'un devoir de déconnexion.

La CGT n'approuve donc aucune de ces chartes et redemande à la direction d'ouvrir de réelles négociations pour aboutir à de vrais accords souhaités par tous.



DROIT À LA DÉCONNEXION

