



# La Lettre



16/04/2018

Le Sommaire

## [Télétravail : où en est-on ?](#)



**Depuis quelques semaines**, les organisations syndicales représentatives négocient avec la direction ESF/DXC au sujet du **télétravail**...

[<la suite>](#)

## [Un peu d'histoire pour comprendre le présent ?](#)



**La mise en place du télétravail** a été vue comme une aubaine par bon nombre de salariés...

[<la suite>](#)

## Au-delà des craintes, imaginons ?



Qu'est ce qui se passerait si le télétravail était ainsi raréfié ou supprimé ?

[<la suite>](#)

## Un équilibre difficile à trouver...

**Pas d'illusion**, l'équilibre est difficile à trouver pour les salariés en télétravail entre vie professionnelle et vie privée...

[<la suite>](#)

## Un point de vue plus large qu'ESF/DXC ...

**Si ces pratiques deviennent de plus en plus courantes** dans la plupart des entreprises, on observe d'autres signes qui sont eux aussi partagés:

- **Un mécontentement salarial qui monte**
- **Un temps et une charge de travail qui explosent**

[<la suite>](#)

## Des Organisations Syndicales vigilantes sur le télétravail...





**La responsabilisation** est la clé de ce nouveau mode de travail...

[<la suite>](#)

**Rappel processus d'évaluation**  
**Ce qu'il vous faut savoir pour vous défendre**  
**est téléchargeable ici :**

<http://vu.fr/eval2018>

## **Télétravail : où en est-on ?**



**Depuis quelques semaines**, les organisations syndicales représentatives négocient avec la direction ESF/DXC au sujet du **télétravail**.

Alors que ce **sujet est important pour une majorité de salariés**, la Direction est venue à la table des négociations avec une partie non négligeable de l'existant mais aussi avec des **propositions indigentes**.

Sur la base du précédent accord, elle a proposé :

- d'une part de **réduire** encore **sa contribution financière** pour les salariés qui souhaiteraient faire du télétravail, en supprimant des dispositions existantes en particulier sur les sites des Ulis et de Nanterre.
- **d'assouplir les garde-fous** qui existaient sur la durée du télétravail et les visites médicales.

Pour nous tous, il est important de comprendre et partager comment le télétravail a été mis en œuvre quand nous avons rejoint HP puis HPE, et les données actuelles avec lesquelles il faut compter.

[<Revenir au sommaire>](#)

## Un peu d'histoire pour comprendre le présent ?



**La mise en place du télétravail** a été vue comme une aubaine par bon nombre de salariés. Travailler à distance, de chez soi, cela soulage d'une partie des transports domicile-travail un ou plusieurs jours dans la semaine. C'est aussi une souplesse et une certaine disponibilité qui s'offrent - parce qu'il y a aussi une vie à côté du travail. Tiens donc !

Cela a aussi permis à des employeurs comme HP de réduire drastiquement de nombreux coûts, en particulier ceux des bâtiments et des aménagements indispensables autour des postes de travail. Au moment où HP était en phase de réduction massive des locaux, le télétravail était « vendu » à tous comme **la solution** à adopter.

Que la direction prenne la décision de fermer un site, ou encore de réduire la surface occupée- comme sur Nanterre pour ceux qui ont un peu de mémoire- et magiquement, notre direction d'entreprise devenait le plus fervent défenseur du télétravail.

En préambule de l'accord télétravail HPE, on trouve d'ailleurs:

*Le présent accord pose un cadre aux diverses formes du télétravail, qu'elles trouvent leur origine dans une demande de l'entreprise en lien avec un **projet de transformation, notamment immobilier, ou dans une demande individuelle d'un employé.***

Sur les sites des Ulis et de Nanterre, le télétravail était alors fortement encouragé et automatiquement classé dans la catégorie « Télétravail à la demande de l'entreprise ».

Toujours dans l'accord télétravail HPE:

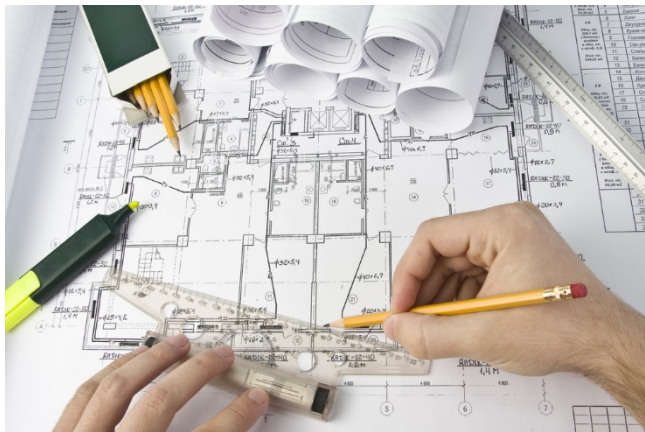
*L'ensemble des salariés des sites des Ulis, d'Issy les Moulineaux et de Nanterre seront considérés comme **télétravailleurs à la demande explicite d'HP** pour autant qu'ils soient volontaires.*

À peine les projets de réduction des coûts finalisés, les discours ont été bien différents, avec la menace de raréfier ou de faire disparaître totalement le télétravail.

Souvenez-vous donc des politiques « Back to the office » impulsées par Meg Whitman. Tout et son contraire à peu de temps d'intervalle, mais ils n'hésitent devant rien pour insécuriser chaque salarié en changeant les règles...

[<Revenir au sommaire>](#)

## Au-delà des craintes, imaginons ?



**Que se passerait-il** si le télétravail était ainsi raréfié ou supprimé ?

Imaginez donc les centaines de salariés du site de Nanterre actuellement en télétravail qui « squatteraient » à nouveau les locaux ?

Chiche ! Va falloir prévoir non seulement de « refaire la déco » mais surtout **augmenter sérieusement la surface louée**. Réduction des coûts 😊 ?

Et puis, pourquoi les employeurs sont-ils aussi désireux d'avoir des salariés en télétravail ? Au-delà des réductions de coûts, ils se rendent compte que **la productivité des salariés est supérieure de plus de 20%**.

Donc croyez-vous sérieusement qu'ils vont se priver ainsi d'une telle aubaine ? **Des salariés qui produisent plus** sans un euro de coût supplémentaire et avec des économies substantielles, tous les dirigeants d'entreprise en rêvent. D'ailleurs, ils s'empressent de le faire passer dans la loi et le télétravail est ainsi promu comme une pratique ordinaire.

Les économies, réalisées par les employeurs, en termes de structures et d'équipements compensent donc très largement les quelques « aides » au télétravail qui sont mises en place. Que l'on parle d'équipements au domicile du télétravailleur, de frais de chauffage et d'électricité ou de connexion, il suffit de savoir combien d'heures de travail cela représente pour apprécier **de quel côté sont les économies...**

[<Revenir au sommaire>](#)

## Un équilibre difficile à trouver...

**Pas d'illusion**, l'équilibre est difficile à trouver pour les salariés en télétravail entre vie professionnelle et vie privée.

42 % des personnes travaillant en permanence à domicile et 42 % des télétravailleurs très mobiles déclarent se réveiller plusieurs fois par nuit, alors qu'ils ne sont que 29 % chez les personnes employées sur leur lieu de travail.

Télétravailler, c'est le plus souvent créer un état de dépendance qui conduit à **intensifier** son travail, **allonger** sa **durée** et créer un **chevauchement entre la vie professionnelle et personnelle**.

Si au départ, l'échange semble équilibré entre cet « investissement » supplémentaire du salarié et l'absence de contraintes de transport, les conséquences en termes de stress sont loin d'être négligeables.

41 % des employés très mobiles font état de niveaux élevés de stress, comparés à 25 % chez ceux qui travaillent tout le temps au bureau



**La durée en termes de jours par semaine permet de réduire les risques** associés au télétravail. Un équilibre semblerait être **2 à 3 jours** de travail à domicile : ce rythme offre l'avantage aux salariés télétravailleurs de garder un contact physique avec leurs collègues et par conséquent de bénéficier d'échanges « en vrai ».

Au final, le télétravail, **quels bénéfices et pour qui ?**  
- du point de vue financier, le gros **plus** est évidemment **pour l'employeur** qui avec une contrepartie modique,



(remboursement de la connexion internet, mais simple défraiement pour l'installation du poste de travail à domicile -500€ globalement pour un télétravail de 1 à 2 jours, à comparer avec le prix d'achat d'un véritable siège de bureau ergonomique et de tout le matériel nécessaire-, le chauffage et l'électricité), et qui **se décharge des coûts directs de locaux et bénéficie d'une productivité accrue de la part de ses salariés.**

- du point de vue flexibilité du travail, **le salarié réduit son temps de transport** et profite a priori d'une plus grande **autonomie dans ses horaires**. Est-ce encore vrai avec la dépendance qui s'installe par une connectivité quasi continue et une adaptation à des horaires atypiques comme sur certains projets internationaux ?

Les bénéfices sont-ils réellement réciproques ou encore « équivalents-équitable-de même poids » ? Au vu des risques potentiels sur sa santé, le salarié en télétravail doit absolument prendre garde à son rythme de travail car personne ne le fera à sa place.

Même avec 2-3 jours de télétravail préconisés par semaine, un véritable **droit à la déconnexion** - une des revendications portées par l'Ugict-CGT- doit être mis en place dans l'entreprise.

[<Revenir au sommaire>](#)

## **Un point de vue plus large qu'ESF/DXC ...**

Si ces pratiques deviennent de plus en plus courantes dans la plupart des entreprises, on observe d'autres signes qui sont eux aussi partagés:

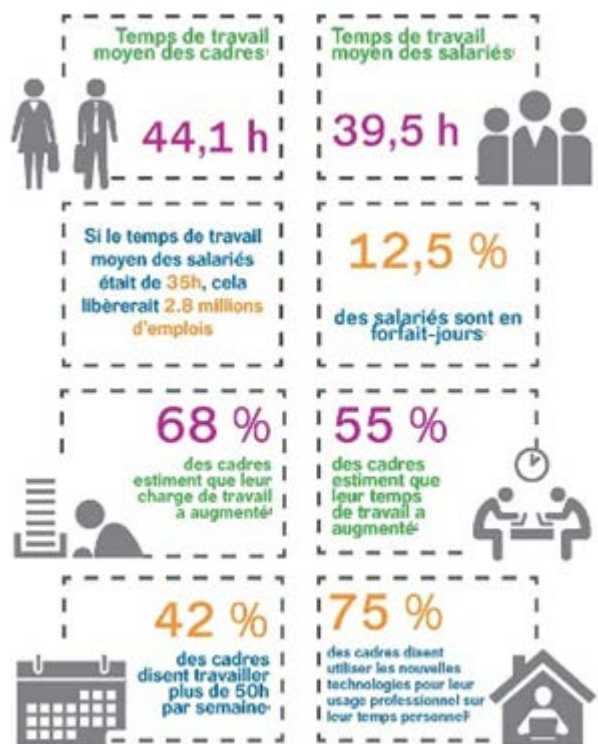
## Un mécontentement salarial qui monte

**59 % des cadres considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur temps de travail (+11 points depuis 2015), 53 % avec leur implication (+2 points depuis 2015).**

Sur chacune des questions, les femmes affichent une insatisfaction plus importante, ce qui confirme leur lucidité sur les inégalités salariales.

## Un temps et une charge de travail qui explosent

**62 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté et 51 % que leur temps de travail a augmenté.** Ils sont 46 % à déclarer travailler plus de 45 h hebdomadaires, et 60 % à déclarer travailler durant leurs jours de repos. Ces chiffres illustrent du présentéisme et de la disponibilité permanente qui sont toujours associés à la responsabilité professionnelle et sont au cœur des mécanismes de plafond de verre excluant particulièrement les femmes des responsabilités professionnelles.



## Des Organisations Syndicales vigilantes sur le télétravail...

**La responsabilisation** est la clé de ce nouveau mode de travail.

C'est vrai **du côté du salarié** qui doit être conscient à la fois des avantages qu'il tire, mais aussi des avantages certains qu'en tire son employeur. C'est aussi à lui de s'astreindre aux règles contractuelles sur lesquelles il s'est engagé (en particulier le nombre de jours de télétravail). Rien n'empêche de télétravailler avec intelligence et souplesse, mais en ayant toujours la garantie que les modalités du télétravail sont validées conjointement avec le manager.



Du côté de l'employeur, **c'est au manager qu'incombe le suivi de chacun des salariés** qu'il encadre. Et cette « proximité » doit être réelle en apportant de vraies solutions, en ayant des **échanges réguliers et construits**, en bref autre chose que la cavalcade de dernière minute à laquelle on assiste au sujet de la clôture des évaluations.

Alors que d'autres négociations – et pas des moindres - se profilent déjà à l'horizon, **vos représentants** au sein des différentes organisations syndicales **doivent à la fois diagnostiquer, évaluer, négocier, vous informer...**

Et c'est ce que nous faisons, sereinement ☺, dans un univers toujours changeant!

Venez discuter, posez **vos** questions. C'est le moyen de savoir ce que **vous** voulez faire.  
Solidarité, conseils, échanges vous attendent !

[<Revenir au sommaire>](#)

---

**Professionnellement engagés**  
**Socialement responsables**

**N'hésitez pas à diffuser autour de vous !**

Vous vous posez des questions ?

Vos représentants du personnel UGICT sont là pour vous !

*Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou pour nous contacter,  
une seule adresse : [contact@ugicthp.com](mailto:contact@ugicthp.com)*

