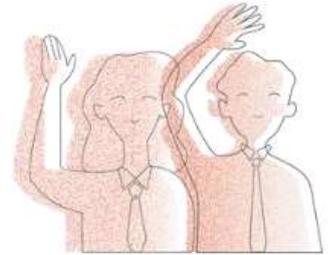


VOTRE INFORMATION UGICT



Le télétravail, c'est oui... mais pas n'importe qui, pas n'importe quand, pas n'importe comment, et pas à n'importe quel prix !

décembre 2020

De nouvelles négociations portant sur le télétravail s'ouvrent pour ESF ce mardi 8 décembre.

Le programme « **New DXC Experience** » décidé globalement, programme dont les conséquences précises en France ne sont pas encore annoncées aux salariés à ce jour, n'est pas étranger à cette demande de négociation de la part de la direction.

Cet été, dans l'urgence de la situation sanitaire, la direction avait imposé des mesures dérogatoires à l'accord télétravail en vigueur. Ces mesures de compensation pour les salariés n'ayant pas signé d'avenant personnel prennent fin au 31 décembre 2020.

Les principes que les négociateurs UGICT-CGT ont suivi lors des négociations au niveau interprofessionnel national sont les mêmes que ceux qui guideront nos négociateurs chez ESF. Cette lettre d'information vous les détaille.

Sommaire

[Le contexte](#)

Depuis une ordonnance de la loi Travail 2018, le télétravail informel s'est accru au détriment du télétravail encadré par un accord...

Le télétravail on dit oui mais sous certaines conditions :

1 - Les dépenses :

Nous voulons que toutes les dépenses soient réellement prises en charge...

2 - Temps de travail :

Nous voulons travailler moins, et pas à n'importe quelle heure...

3 - Garder le contact :

Nous voulons garder le contact avec nos collègues...

4 - Avoir le choix:

Chacun doit avoir le choix, chacun s'organise comme il veut...

5 - Un meilleur équilibre :

Nous voulons un vrai droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso...

6 - Egalité Femme/Homme :

Nous voulons des garanties d'égalité entre les femmes et les hommes...

7 - La Réorganisation :

Nous voulons repenser et réorganiser le management...

8 - Des lieux adaptés

Nous voulons des lieux de travail adaptés...

9 - Des droits spécifiques :

Nous voulons des droits spécifiques en cas de problèmes de santé...

10 - Une protection :

Nous voulons des mesures de protection quelle que soit notre situation ou notre statut

Vos contacts, prochains rendez-vous

Le contexte :



Depuis une ordonnance de la loi Travail 2018, le télétravail informel s'est accru au détriment du télétravail encadré par un accord

Avec le confinement et la crise sanitaire du Coronavirus, le travail à distance s'est imposé pour la grande majorité des cadres et professions intermédiaires.

L'enquête Ugict-CGT au niveau national montre un travail dégradé.

Il ne faut pas que le « télétravail gris » se pérennise ! À rebours de la dérèglementation mise en place en 2018 ou de l'improvisation de certains employeurs, le télétravail nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salariés.

Les diverses formes de travail à distance doivent être encadrées et suivies dans le temps. C'est du bon sens.

Jusque-là méfiants, certains employeurs voient maintenant dans le télétravail la possibilité de transformer les télétravailleurs en salariés indépendants, en dehors de la réglementation sur le temps de travail et les frais professionnels, avec une obligation de résultat **au lieu de l'obligation de moyens, et en cassant totalement le collectif de travail.**

Le projet d'accord télétravail au niveau national, situation au 26 novembre : toujours sans nouveaux droits et des inquiétudes supplémentaires.

Les nouveaux droits ne peuvent se limiter au lyrisme d'une phrase « *Le télétravail peut, dans certains cas, être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salariés* » Les droits nouveaux attendus par les télétravailleurs sont absents

de ce texte : droit à la déconnexion, sécurité des données, mesures en faveur de l'égalité femme/homme, situations particulières (aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap), les cas de force majeure (crise sanitaire) ne sont pas définis.

A l'inverse, **des reculs sont, eux, bien présents : disparition des articles de l'ANI 2005 précisant les conditions de formalisation du passage en télétravail et de réversibilité** (avenant au contrat de travail), **l'éligibilité au télétravail est au bon vouloir de l'employeur** (pas de négociation sur les critères), l'employeur se dédouane de ses responsabilités, en matière de santé et de sécurité. La prise en charge des frais professionnels en cas de force majeure, bien que désormais mentionnée, reste entre les mains de l'employeur, comme pour le télétravail régulier

Pour l'UGict-CGT, l'accord « réalise la prouesse de dé-responsabiliser l'employeur de son obligation générale de sécurité et de santé, en précisant "qu'il n'a pas là une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée".»

[<Revenir au sommaire>](#)

Le télétravail on dit oui mais sous certaines conditions :

1 - Nous voulons que toutes les dépenses soient réellement prises en charge



L'équipement informatique, les licences, les fluides (électricité, cartouches d'encre, abonnement Internet...), le matériel

ergonomique de bureau, mais aussi les frais liés à l'utilisation des locaux (chauffage, participation au loyer, repas ...) doivent être prises en charge par l'employeur.

La jurisprudence et le Code du travail sont clairs sur ce point : **les télétravailleurs doivent avoir les mêmes droits que les autres salariés.**

Pourtant, nombre d'employeurs utilisent le télétravail pour limiter leurs obligations.

Ces dispositions doivent être précisées dans un accord d'entreprise (à défaut de branche), et figurer dans **un avenant individuel au contrat de travail des télétravailleurs** qui doivent redevenir obligatoires.

En juillet dernier, notre PDG disait en substance qu'*«il ne fallait pas que les salariés profitent du télétravail»*, sous-entendu pour toucher des indemnités indues.

Aujourd'hui, nous disons qu'il ne faudrait pas que DXC profite de l'aubaine du contexte sanitaire pour faire des économies sur ses sites en laissant les salariés supporter seuls le coût récurrent du télétravail.

[<Revenir au sommaire>](#)

2 - Nous voulons travailler moins, et pas à n'importe quelle heure



La réglementation en matière de temps de travail doit être appliquée : pour les salariés au forfait, comme pour celles et ceux qui sont en mode horaire, l'employeur est responsable d'organiser le décompte du temps de travail, de faire respecter les durées maximums de travail et de garantir le paiement et/ou la récupération des heures supplémentaires.

Il faut un système de décompte du temps de travail, le paiement et/ou récupération de toutes les heures effectuées, et le déclenchement d'alertes en cas de dépassement des seuils.

Il faut une définition claire des plages horaires sur lesquelles nous devons être joignables.

À noter parce que ça va mieux en le disant, ces plages horaires ne peuvent être supérieures à notre durée légale de travail ! (Sinon, on basculerait dans des astreintes...).

Les temps informels, d'échange, de socialisation... doivent être intégrés dans le temps de travail car ils sont indispensables au fonctionnement du collectif et à la qualité de nos productions.

Pas question que le temps de travail se limite au temps strictement productif.

De multiples études démontrent que le télétravail se traduit par des gains de productivité de l'ordre de 20 %. Le temps de travail augmente, en général sans être reconnu, et le travail s'intensifie (disparition des temps de pause et des temps informels...).

Le télétravail doit s'accompagner d'une réduction du temps de travail pour que les gains de productivité réalisés grâce au télétravail bénéficient aussi aux salariés.

[<Revenir au sommaire>](#)

3 - Nous voulons garder le contact avec nos collègues



Pour exercer nos métiers, le collectif de travail est indispensable pour croiser les points de vue, transmettre les expériences, nous coordonner, mais aussi exercer nos droits.

Les luttes sociales nous ont permis de sortir de la relation individuelle (et totalement inégale) face à l'employeur et de gagner des droits d'organisation collective (droit de négociation, de grève,

de réunion, d'information, de circulation des IRP dans l'entreprise, de se syndiquer...), pas question que le télétravail soit instrumentalisé pour y mettre fin !

Enfin, le caractère enrichissant de notre travail tient aussi au **lien social**, aux échanges avec les collègues, les usagers ou client·e·s... nous y tenons y compris en télétravail !

Le télétravail ne s'improvise pas, la priorisation des tâches, la communication à distance, l'organisation du travail à domicile engendrent de nouvelles règles.

Les télétravailleurs doivent avoir accès à toutes les informations de l'entreprise, et les syndicats et représentants du personnel doivent pouvoir leur envoyer des informations et les consulter par mail.

Le management doit être repensé pour avoir comme objectif la préservation du collectif de travail.

Des formations pour les managers de proximité et tous les salariés concernés doivent être mises en place.

[<Revenir au sommaire>](#)

4 - Chacun doit avoir le choix, chacun s'organise comme il veut



Le télétravail ne doit pas pouvoir être imposé par l'employeur et doit toujours être réversible à la demande du salarié.

Il doit y avoir des critères clairs et objectifs pour y prétendre liés à la nature des tâches à accomplir.

L'objectif est de fixer un cadre collectif clair avec un nombre de jours maximum de télétravail par semaine et de laisser aux salariés **la souplesse de choisir de télétravailler ou pas**, avec un délai de prévenance.

Le télétravail doit être un moyen pour gagner de l'autonomie sur le contenu de son travail et sur son organisation. Le domicile étant un lieu privé, les systèmes de surveillance doivent être bannis (excès de reporting...).

Les représentants du personnel doivent être consultés sur toute collecte de données, qui doit être limitée à un objectif concret et transparent et utilisée selon des règles claires, avec des délais de destruction des données.

Les représentants du personnel doivent être consultés sur tous les dispositifs de suivi et de contrôle de l'activité des télétravailleurs mis en place par l'employeur.

[<Revenir au sommaire>](#)

5 - Nous voulons un vrai droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso



Le fait de travailler sur son lieu de vie conduit à une absence de déconnexion entre vie privée et vie professionnelle. À moyen terme, le fait de ne pas pouvoir déconnecter de son travail est très dangereux pour la santé et pour la vie personnelle et familiale !

Il y a quelques mois ; c'était bien avant la crise sanitaire, un haut manager osait dire, à propos de la pratique du télétravail, pratique plus fréquente historiquement chez HPE que chez CSC, qu'il ne concevait pas *«que l'on puisse travailler dans son canapé»*.

Nous non plus, nous ne le concevons pas.

Et pourtant, c'est une situation proche de ce que vivent de nombreux salariés en ce moment.

Rappelons que c'est l'employeur qui est responsable du respect du temps de travail et du temps de repos. À lui de prendre les mesures pour le garantir, pas question de faire culpabiliser les salariés !

Le droit à la déconnexion introduit dans le Code du travail grâce à la bataille de l'Ugict-CGT, doit s'appliquer au télétravail à travers des mesures concrètes :

- Mettre en place de périodes de trêve des messageries professionnelles en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement et au moins équivalentes au temps de repos.
- Encadrer les conditions d'utilisation des outils de communication mis à disposition par l'employeur afin d'éviter les sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail.
- Les périodes où le télétravailleur doit être joignable doivent être précisées clairement et ne doivent pas dépasser le temps de travail des salariés concernés.
- Afin de garantir le respect du temps de repos, décompter le temps de travail et évaluer régulièrement la charge du travail. Les CSSCT doivent être informés et consultés sur les mesures prises par l'employeur dans le cadre de la prévention des risques pour les télétravailleurs.
- Mettre en place une commission de suivi de l'accord

[<Revenir au sommaire>](#)

6 - Nous voulons des garanties d'égalité entre les femmes et les hommes



Contrairement à l'idée souvent entretenue, le télétravail n'est pas forcément bénéfique aux femmes, au contraire. Impossible de télétravailler tout en gardant ses enfants !

En télétravail comme en présentiel, les employeurs doivent mettre en place **des dispositifs de réduction du temps et de la charge de travail** pour les personnes en charge de personnes dépendantes

(enfants ou personnes âgées/malades), des droits à congé enfant malade et **un droit à souplesse sur l'organisation des horaires.**

Les femmes enceintes doivent avoir un droit opposable au télétravail, dès l'annonce de leur grossesse, avant leur congé maternité.

Prévenir les violences sexistes et sexuelles : chaque année 220 000 femmes sont victimes de violences conjugales, or, en cas de télétravail, ces violences peuvent avoir lieu sur le temps et le lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur doit donc, comme le prévoit la convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail :

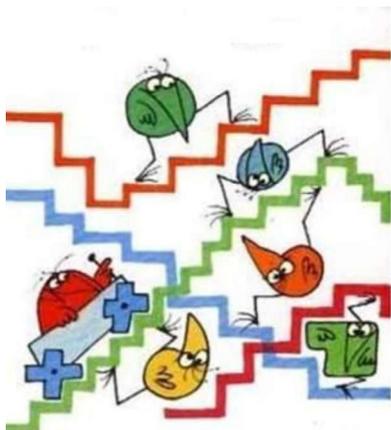
- Prévenir : **intégrer les violences intrafamiliales** dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), mettre en place un dispositif de signalement, une information systématique de tous les salariés (heure annuelle de sensibilisation et remise d'une brochure complète), former l'encadrement à la détection de ces violences.
- Protéger : donner droit à des absences rémunérées dès le signalement des violences, garantir la mobilité géographique et fonctionnelle, autoriser la démission sans préavis, pouvoir déclarer des violences comme accident du travail, prendre en charge des frais judiciaires et médicaux.

[<Revenir au sommaire>](#)

7 - Nous voulons repenser et réorganiser le management

Le télétravail nécessite une relation de travail basée sur la confiance et une plus grande autonomie dans l'organisation de son travail.

Pour cela il est important de :



- Former le management de proximité à cette nouvelle organisation afin de préserver le collectif de travail et les interactions entre les différents acteurs.
- Limiter le nombre de jours de télétravail à un mi-temps hebdomadaire, sauf situation exceptionnelle ou publics particuliers (handicap, femmes enceintes...).
- Revaloriser le rôle, l'autonomie et les moyens des ressources humaines de proximité.

[<Revenir au sommaire>](#)

8 - Nous voulons des lieux de travail adaptés



Le télétravail est souvent l'occasion de repenser l'organisation des lieux de travail. Mais pas question qu'il s'agisse de faire des économies de m² sur le dos de nos conditions de travail !

- Un poste de travail doit être maintenu pour chaque télétravailleur dans son entreprise ou administration. Avec la crise sanitaire, les openspace gigantesques et organisations en flex-office ont démontré leur caractère pathogène : il est temps de mettre fin à ces lieux de travail déshumanisants,
 - Tout lieu de travail doit respecter les normes d'ergonomie : surface par rapport au nombre de personnes, écran adapté, isolation phonique, etc.
- **Les frais liés au lieu de travail doivent être pris en charge par l'employeur.**
- Il faut **développer des tiers-lieux, financés par l'employeur**, pour permettre le télétravail en dehors du domicile.
- Enfin, l'accès du lieu de travail aux syndicats, IRP et à l'inspection du travail doit être garanti avec l'accord et prévenance du télétravailleur.

[<Revenir au sommaire>](#)

9 - Nous voulons des droits spécifiques en cas de problèmes de santé



Le télétravail peut faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap mais également en cas de « handicap temporaire » :

Pour les reprises en temps partiel thérapeutique, le télétravail peut être une mesure d'adaptation de poste permettant d'éviter une déclaration en inaptitude et un reclassement - voire pire -. Ceci doit être travaillé en lien avec la médecine du travail.

Mais attention, dans tous les cas il faut aussi tenter de trouver des solutions en présentiel et le télétravail ne doit pas se substituer à un arrêt maladie ou à des congés enfants malades.

[<Revenir au sommaire>](#)

10 - Nous voulons des mesures de protection quelle que soit notre situation ou notre statut



En cas de dommages, vol, incendie, protection des données sensibles, les télétravailleurs doivent être assurés.

L'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés.
C'est donc à lui de souscrire une assurance pour couvrir les risques liés au travail à distance sous toutes ses formes y compris pour les salariés nomades ou en déplacements ponctuels.

[<Revenir au sommaire>](#)

Les prochains rendez-vous

- 7 décembre : Réunion des Représentants de Proximité (*David Gouilloud*)
- 8 décembre : 1^e réunion de négociation Télétravail (*Julien Couignoux, David Gouilloud*)
- 8 décembre : 2^e réunion de négociation Santé-Prévoyance (*Caroline Baermann, Zhyian Lin*)
- 9 décembre : CSST IDF-Provence (*Yassine Benmerabet, Julien Couignoux*)
- 11 décembre : CSSCT Rhône Alpes (*Pierre Loumei*)
Comprenant, notamment, un point sur «New DXC Experience»
- 10 décembre : Négociations Égalité Professionnelle (*Caroline Baermann, Yassine Benmerabet*)
- 15-16 décembre : réunion du Comité Social et Économique

Vos représentants UGICT



Caroline
Baermann



Yassine
Benmerabet



Tracy Dupont



Julien
Couignoux

Élu·e·s

au

CSE



[Luc Leroy](#)

[Zhyian Lin](#)

[Christophe
Bagez Bernet](#)

[Pierre Loumei](#)



[Hocine Boubaya](#)

**Représentant
Syndical au CSE**



[David Gouilloud](#)

**Représentant
de proximité**
Lyon
Villefontaine

Professionnellement engagés **Socialement responsables**

N'hésitez pas à diffuser autour de vous !
Vous vous posez des questions ?
Vos représentants UGICT sont là pour vous !

*Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou nous contacter pour toute autre raison,
une seule adresse : contact@ugictdxc.com*



