

# Télétravail : A marche forcée !

## Une mise en place sans concertation

La répartition des jours de télétravail et des jours en présentiel dans chaque équipe se fait pour répondre au seul but d'atteindre 70% des salariés en télétravail R&D et dans les métiers tertisen télétravail. C'est la seule directive dictée par la direction, laissant à chaque responsable la façon de faire selon sa sensibilité et son sens du management. Résultat, si parfois la concertation a lieu dans les équipes, la plupart du temps, la hiérarchie impose, le salarié subit.

**La CFDT demande une vraie concertation dans toutes les équipes et le libre choix laissé à chaque salarié de choisir le nombre de jours télétravaillés.**

## Agenda social NEA : expérimentation éclair

16 septembre matin	Groupe de travail NEA/Télétravail
1 octobre après midi	Groupe de travail NEA/Télétravail
9 octobre matin	Groupe de travail NEA/Télétravail
21 Octobre matin	Négo NEA
18 Novembre matin	Négo NEA

Le planning ne permet pas une réelle expérimentation. Pour la CFDT, l'expérimentation doit se faire sur plusieurs mois et permettre d'avoir une mise place solide, avec règles et moyens définis, des modalités de suivi définies.

**La CFDT demande une expérimentation mieux cadrée et plus longue pour avoir un retour d'expérience suffisant avant d'engager la négociation finale**

## Expérimentation sans cadre

Personne ne sait si l'expérimentation a commencé mais la date de la négociation est déjà décidée. Combien de temps va durer l'expérimentation ? Comment sera évaluée la période de test ?

La CFDT a proposé lors du précédent Groupe de travail, la réalisation d'un questionnaire, co-construit entre les organisations syndicales et la direction, répété à fréquence régulière (tous les 15 jours ou 3 semaines) pour identifier les points durs et aménager des correctifs. La demande est restée sans réponse et pour l'instant rien ne permet de définir quels indicateurs, permettront d'évaluer la période de test.

**La CFDT demande un cadre, un protocole co-construits pour mener à bien l'expérimentation !**

## Expérimentation sans communication

Mis à part les annonces tonitruantes dans les médias, aucune communication n'a été faite à l'ensemble des salariés pour expliquer les règles de mise en œuvre de ce projet et **la notion de volontariat**. Il n'y a également plus de communication possible entre les représentants du personnel et les salariés. Alors que la situation nécessite plus de communication, la direction nous en prive !

**La CFDT renouvelle sa demande de communication sur le volontariat et la possibilité pour chacun de choisir son taux de présence. La CFDT demande la mise en place de règles pour permettre aux organisations syndicales d'utiliser les boîtes mails professionnelles et maintenir le lien avec les élus du personnel.**

## Expérimentation sans moyens

La direction engage chaque salarié sur la voie du télétravail sans aucun aménagement. Le test se fait dans le plus grand dénuement pour tous. Aucune préoccupation sur l'aménagement, aucune préoccupation sur l'ergonomie, aucune préoccupation de la qualité technique de la ligne, aucune préoccupation du besoin de lien social propre à chacun. PSA surf sur la vague covid et les conditions de travail difficiles qu'impose le protocole sanitaire rigoureux. Au final, les salariés préfèrent finalement rester à la maison (et on les comprend), limitant le risque de contamination plutôt qu'au bureau avec masque et lunettes, sans restauration, sans fontaine à eau....**mais dans quelles conditions à la maison ?**

**La CFDT demande des moyens (matériels et financiers) pour que les salariés effectuent l'expérimentation dans de bonnes conditions**

## Expérimentation sans formation

La mise en place du télétravail à plus grande échelle nécessite des managers formés. On ne manage pas des salariés à distance comme on manage une équipe constamment à ses côtés. Autant pour la partie télétravail que pour la partie présentielle qui doit devenir hyper collective. Effectuer cette expérimentation dans l'improvisation totale, sans formation mettra tous les salariés en difficulté, autant les équipes que les managers. Là aussi, l'évaluation ne permettra pas de mesurer l'efficacité des formations si elles sont inexistantes.

**La CFDT demande la mise en place de formations dédiées.**

**La CFDT est demandeuse d'expérimentations, mais elles doivent être rigoureusement cadrées tant sur les modalités de mise en œuvre que sur le suivi. Depuis le début, la CFDT dénonce les méthodes à la hussarde de la direction sur ce nouveau projet d'entreprise.**

**Nous comprenons que la situation sanitaire incite au télétravail et convienne au plus grand nombre. Cependant, la CFDT tient à rappeler que le télétravail reste sur la base du strict volontariat et qu'il ne peut être imposé de façon unilatérale par l'employeur. Tous les salariés qui ne peuvent pas ou tout simplement ne veulent pas télétravailler doivent pouvoir venir travailler en présentiel, librement et sans pression.**

**Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à nous contacter pour vous aider à faire valoir vos droits.**

**Rappelons à la direction que ce projet d'entreprise est sensé s'inscrire dans la suite de l'accord motivation et bien être (QVT) et qu'il doit alors en garder l'esprit et la teneur.**