

**TELETRAVAIL : Trouver l'équilibre !**

La période de confinement a eu de forts impacts sur l'organisation du travail. La CGT vous propose de défendre vos droits dans le cadre de la généralisation du télétravail notamment sur les coûts du télétravail, le droit à la déconnexion, la prévention de l'isolement, de la surcharge de travail, et le maintien du lien avec vos représentants syndicaux.

La CGT défend les droits de salariés et donc s'inquiète de la pérennisation du télétravail. Il s'agit de s'assurer que chacun pourra trouver son équilibre et que le droit du travail et des salariés sera bien respecté. Il est important que faire entendre notre voix pour défendre les avantages acquis.

La crise du COVID n'est pas terminée, elle va engendrer de profonds changements dans l'organisation du travail et les relations sociales. Le « monde d'avant » a bien disparu !

La direction saura trouver les arguments pour nous convaincre qu'ils ont compris les enjeux du « monde d'après ». A nous de faire corps pour défendre notre vision du « monde d'après ». Rénovons notre relation au travail, notre relation à l'entreprise.

Le télétravail pendant le confinement a plutôt été bien vécu par la plupart des Ingénieurs et Cadres.

Les mesures prises par la direction sont bien perçues et la majorité des personnes qui ont eu à travailler sur site l'ont fait sans contraintes et avec les protections qu'ils jugeaient suffisantes. Ce point est plutôt positif mais n'occulte pas que des salarié.e.s des usines ont été contaminé.e.s sur site et ont dû travailler dans des conditions particulièrement difficiles pendant le confinement.



Le télétravail et les rapports sociaux sont en train d'être bouleversés par cette crise.

Cependant, il ne faut pas donner un blanc sein à la direction pour l'organisation du monde d'après.

Nous devons rester vigilants sur les aspects suivants :

- Le **coût du travail** ne doit pas être transféré aux salariés
- Le **droit à la déconnexion** doit être appliqué voire organisé
- La direction doit être vigilante sur **l'isolement et les relations sociales professionnelles** doivent être maintenues
- La **charge de travail** doit être gérée avec vigilance pour prévenir les burn-out
- **L'accès aux représentants syndicaux** doit être préservé et développé.

La CGT souhaite améliorer l'application du droit du travail sur la prise en compte des coûts du télétravail. Plus de 80% des salariés ne souhaitent pas télétravailler plus de 3 jours par semaine.

Hier, la direction prenait en charge une partie des frais de repas (participation à la cantine, tickets restaurants, frais de panier ...). Aujourd'hui, les repas pris à la maison en télétravail sont entièrement à la charge du salarié.

Demain, la CGT propose que la direction prenne en charge une partie des frais de repas même en télétravail.

La direction doit également et au même titre que sur site prendre en charge les moyens de travail non transportables tels que les deuxièmes écrans, siège, bureau, etc. Plus d'un tiers des salariés ont souffert physiquement d'une installation de travail non adéquate. Le télétravail doit permettre les mêmes conditions de confort que sur site.

Enfin, le télétravail réduit le risque d'accident de trajet et le bilan Carbone de l'entreprise. Ces bénéfices doivent être évalués et partagés avec les salariés, par l'intermédiaire d'une prime Carbone/télétravail, par exemple.

Le télétravail se généralisant, il faut être d'autant plus vigilant sur les aspects négatifs de la digitalisation. Le droit à la déconnexion doit être respecté voire organisé par la direction.

Aujourd'hui, la mondialisation amène de plus en plus de salariés à travailler sur plusieurs fuseaux horaires (Amérique, Europe, Asie). Le télétravail, contrairement au travail sur site, ne fait pas de distinction entre le temps personnel et le temps professionnel. Nous devons être vigilants et fermes sur le respect des horaires de travail.

Les sollicitations permanentes sont un réel risque de surcharge mentale et peuvent mener au surmenage.

Près d'un quart des salarié.e.s en télétravail ont vu leur charge de travail augmenter. La loyauté et le professionnalisme des salariés a permis à Schneider Electric de traverser cette crise au mieux mais certains y ont laissé des plumes.

## La vie après le Covid-19



Le télétravail réduit la séparation Vie Perso/ Vie Pro, il est difficile de ménager du temps pour sa vie personnelle quand son salon est son bureau, sa crèche et son espace détente. Se ménager du temps personnel est la principale difficulté ressentie pendant le télétravail en confinement. Près d'un tiers des salarié.e.s l'ont ressentie.

Cette confusion entre Vie Pro/Vie Perso est exacerbée par la perte des relations sociales professionnelles. La majorité des salarié.e.s regrettent d'avoir dû travailler hors contacts sociaux professionnels.

Enfin, cet isolement social exceptionnel vous a éloigné de vos représentants et délégués. Nous devons nous aussi transformer notre action pour continuer à rester proches de vous malgré le télétravail.



Notre mission reste inchangée, vous défendre au mieux, dans les bons comme les pires moments de votre carrière. Tant au début qu'en fin de carrière, nous pouvons vous conseiller sur vos droits et vous accompagner en cas de conflit.

L'isolement social mène à l'individualisation des conflits. Chacun se sent isolé alors qu'il pourrait être accompagné et défendu. Pour mieux faire respecter vos droits, nous avons besoin de garder le contact avec vous.



Cette épreuve du télétravail en confinement, nous a tous permis de réévaluer notre rapport au travail, et au télétravail. Maintenant, la direction doit prendre en charge les nouveaux aspects du travail. L'augmentation de la productivité est un des bénéfices que la direction accepte parfaitement, elle doit aussi proposer des compensations ou à minima le maintien des conditions de travail proposées sur site, pour les journées de télétravail.



[www.cgt-schneider.fr](http://www.cgt-schneider.fr)

[cgt.schneider@wanadoo.fr](mailto:cgt.schneider@wanadoo.fr) ou [contact@grenoble.cgt-schneider.fr](mailto:contact@grenoble.cgt-schneider.fr)

Coordonnées CGT Schneider Electric :

Tél. : 34 97 32 (int.) – 04 76 57 97 32 (ext.)

