



Avis des élus du CSE l'accord Travail Distancié (télétravail et travail pendulaire)

Les élus du CSE ont pris connaissance du nouvel accord sur le travail distancié et signé par 3 organisations syndicales.

Cet accord repose sur des grands principes :

- Double volontariat du salarié et de l'entreprise.
- Le salarié doit justifier d'une ancienneté de 12 mois dans son métier.
- L'autonomie du salarié.
- La réversibilité du travail à distancié.
- La nature de l'activité, qui doit pouvoir être accomplie à distance.

Les élus du CSE demandent à la Direction de pouvoir suivre les salariés en travail distancié, en faisant des points réguliers en CSE sur :

- Le nombre de salarié en télétravail.
- Les métiers et services étant en télétravail.
- Les conditions de travaux exercées.

Et de définir aussi de manière régulière des enquêtes de satisfaction vis-à-vis de ces salariés en travail distancié, permettant de déterminer les situations des télétravailleurs, en terme de :

- Conditions de travail.
- Relations avec leurs managers.
- Relations avec leurs collègues.

Les élus du CSE rappellent à la Direction que le travail distancié doit être uniquement la conséquence d'un autre chantier du plan stratégique, l'optimisation immobilière au sein de la CEBPL.

Le travail distancié ne doit pas être la cause de cette optimisation.

Les élus du CSE attirent l'attention de la Direction que cet accord concerne uniquement le travail distancié, les autres expérimentations notamment des Flex bureaux ou des bureaux non attirés ne doivent pas rentrer dans le cadre de cet accord.

Une analyse doit être faite dans chaque service pour mesurer les impacts de cette organisation.

Cette analyse doit impliquer tous les acteurs, salarié, CSSCT, CSE, Direction.

Les salariés n'ont plus de bureau attiré, mais chaque matin ils doivent trouver une solution pour travailler. En fonction de leurs besoins et des disponibilités.

Cette nouvelle organisation, ni organisée, ni concertée, n'est pas au service des salariés.

Le 1^{er} principe serait de mener une analyse très fine des besoins des salariés, par service, par activités.

En se demandant tout simplement :

- Pourquoi le salarié doit venir au bureau ?



- Se demander ensuite pour y faire quoi ?

Les activités des salariés des fonctions supports sont nombreuses et variées au cours de la journée. Les salariés auront des besoins différents en terme d'espace ou de moyens.

Cette réflexion globale devra ensuite passer à une réflexion heure par heure pour connaître les pics des besoins des bureaux. :

- Quid d'une réunion où tous les salariés seront présents ?
- Après cette réunion, où iront les salariés sans bureaux ?

Le second principe est de bien préciser l'objectif recherché.

Si celui visant à réduire le nombre de mètres carrés (et donc les coûts) est souvent le premier, il ne doit nullement être le seul. Et encore moins être l'objectif prioritaire.

Une telle conduite de l'organisation du travail peut devenir très vite préjudiciable à son bon fonctionnement. Il faudra donc bien souvent renoncer à certains objectifs de gains, pour que chacun puisse échapper à cette nouvelle source de stress liée à l'absence de bureau attiré lors de l'arrivée dans les locaux.

Le troisième principe est de réaliser l'étude en amont avec tous les acteurs en présence dans l'organisation managers, RH, instances représentatives du personnel (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail), juristes, services généraux, salariés concernés...

Cette multiplication des acteurs peut faire peur. Elle est pourtant indispensable au bon déroulement du projet et permet l'élaboration d'une solution optimale.

Le quatrième principe est de lancer une expérimentation sur un service.

Avant de l'étendre à toute l'organisation, or, bien souvent, ces projets sont menés lors d'un déménagement ou d'un réaménagement, et il est difficile dans ce cas de ne pas appliquer les changements à toute l'organisation en même temps.

Pourtant, c'est justement lorsqu'il n'y a pas d'échéance prévue que l'expérimentation de cette nouvelle organisation est la plus efficace.

Prendre le temps d'analyser, de proposer, de déployer et d'ajuster est un vrai gage de réussite. L'urgence est une très mauvaise conseillère.

Le cinquième principe est d'envisager la réversibilité partielle (voire totale) du projet quand celui-ci est mis en place. Tout le monde peut se tromper. Ainsi, une organisation jugée viable en théorie peut parfois s'avérer être un désastre une fois déployée.

Et puisqu'il n'est guère possible de « pousser les murs », il faut bien souvent prévoir des réaménagements, ce qui augmentera la facture finale du projet.

Les élus du CSE rappellent qu'ils doivent être consultés pour « *tous aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Article L2312-8 du Code du Travail.* »