



## TÉLÉTRAVAIL CHEZ ET, ES, ED Y' a t-il un pilote dans les secteurs ?



Le 30 Octobre 2020 nous vous avons donné la parole en réalisant un «sondage sur le télétravail». Nous avons reçu plus de 2000 **personnes, merci de vous être confiés...**

Il est **IMPORTANT** que les managers comprennent que la loi sur le télétravail n'est plus la même que lors du premier confinement.

Vous trouverez ci-dessous quelques chiffres relatifs au sondage :

- 89%** des sondés ont un poste télétravaillable
- 54%** des sondés souhaitent un 100% télétravail
- 13%** ont eu un refus de télétravail
- 6%** ont eu 1jour
- 24%** ont eu 2 jours
- 11%** ont eu 3 jours
- 8%** ont eu 4 jours
- 13%** ont eu le télétravail à 100%
- 25%** n'avait pas eu de retours

Les raisons de la présence sur site sont le plus souvent :

- 22%** n'ont pas d'explications sur le fait d'être sur le site
- 17%** pour une question de cohésion d'équipe, d'équité, de lien social, etc ...
- 10%** à cause du fait que le salarié travaille chez ED...

Depuis le début de la crise covid 19 vos représentants **FO** préconisent l'application de la loi et prônent le télétravail au maximum, lorsque celui-ci est possible et ceci, afin de préserver la santé de toutes et tous.

Nous avons entendu et écouté vos remontées du terrain, notamment grâce à notre sondage My**FO** et vos 2400 réponses.

# CHEZ ET...

**La semaine dernière, nous avons remonté la non application des règles et les dysfonctionnements durant une réunion avec la Direction Technique.**

Elle nous a présenté sa vision sur le modèle retenu pour le télétravail « **Covid-19** », vision que nous ne partageons pas forcément !

- Maintenir le contact et la synchronisation entre les équipes.

**1. 100% sur site, pour les activités ayant un impact sur le business et où le présentiel s'avère indispensable,**

- Réduire les risques RPS liés à l'isolement social.

**2. 100% télétravail, pour les personnels vulnérables,**

- Mise en place de trois catégories de classification :

**3. Alternance de présentiel et de distanciel sur deux semaines (selon le modèle 3 jours /2 jours puis 2 jours / 3 jours).**



Les managers ET doivent identifier la cartographie de leurs équipes, conformément aux consignes gouvernementales.

L'alternance ne devrait pas être acceptable quand du télétravail est possible.

**Nous demandons que les salariés soient consultés,** ceci afin d'éviter une décision unilatérale sans justification .

Nous allons être vigilants sur l'application des règles et éviter les indispensables sur site sous un prétexte régalien.

**N'hésitez pas à nous faire remonter les dysfonctionnements, nous interviendrons systématiquement sur le terrain pour vous aider et vous soutenir.**

Téléchargez My**FO** et remonter vos interrogations depuis l'onglet «COVID-19».

# CHEZ ES...

**Le télétravail dérange ? Est-il dangereux pour la santé ?**



Depuis le début du 2ème confinement le Télétravail fait débat au support (ES).

**Les délégués FO** ne s'attendaient pas à autant de réticences de la part de ce secteur, qui avait adhéré à 100% lors du 1er confinement.

Le bilan du télétravail pendant le 1er confinement est pourtant positif et beaucoup de service ont félicité leurs collaborateurs qui ont travaillé de leurs domiciles car les résultats sont au RDV, les **SQCDP sont verts et les clients sont satisfaits.**

**Alors pourquoi les choses ont changé en 4 mois ?**

Dur à comprendre pour les salariés et pour nous, quand on entend que le gouvernement et les autorités imposent le télétravail dans les entreprises dès que celui-ci est possible.

Alors on peut entendre toutes sortes d'allégations des RH et des hiérarchies pour expliquer un tel changement.

## **Exemple :**

« Ta fonction ne le permet pas, nous avons besoin de toi en présentiel »

« Ce n'est pas trop bon pour ton évolution de faire du télétravail »

« Il faut penser aux autres qui ne peuvent pas faire du télétravail, il faut être solidaire »

« On doit faire du télétravail quand on ne peut pas faire autrement »

« Le télétravail c'est dangereux pour ta santé morale, il faut garder le lien social »

OUI pour être solidaire, OUI pour le lien social mais toute l'année et dans les 2 SENS

**Grâce au travail de vos délégués FO, des hiérarchies ont fait marche arrière et ont accepté plus de télétravail.**

**Des salariés qui devaient venir 3 jours sur 5 sont passés à 100% en télétravail.**

## **CHEZ ED...**

### **Cols blancs mais pas que...**

Pour ce deuxième confinement, deux points et non pas un, auraient dû être pris en considération par la Direction d'ED !!

Le lien social en complément du besoin des activités a aussi défini que le Télétravail ne pouvait pas être appliqué à 100%, excepté pour les salariés vulnérables.

Le choix du nombre de jours en présentiel dans ce secteur s'est traduit par une liste de métier définissant le rythme de l'alternance présentiel / télétravail. **Attention à ce que le poste de travail ne soit pas modifié pour empêcher le Télétravail.**

**FO continuera de se battre pour faire imposer le télétravail quand il est praticable, pour protéger la santé de l'ensemble du personnel .**

Même si nous comprenons une certaine position pour la population en support direct avec les ateliers.

Il **FO** assurer l'équité sanitaire et mettre en place les actions permettant aux salariés, travaillant dans les bureaux, d'avoir des mesures sanitaires en phase avec les mesures sanitaires préconisées par le gouvernement.



Le deuxième point serait d'assurer l'équilibre de la densité des personnels notamment dans les chaînes de montages, comme nous le préconisons en faisant le 50% de jour / 50% de décalé de jour .

Alors que le déséquilibre 60% / 40% semble être le choix de la Direction, nous espérons qu'il n'y est pas une multiplication des cas positifs...

**FO veillera à la bonne application des règles au travers de vos RVS et CSSCT.**

CONSEIL, SERVICE, NÉGOCIATION : L'EFFICACITÉ **FO** !

