

Lettre DSC CGT à la Direction de ST France : **Projet d'avenant travail à distance commenté par la délégation CGT**

De : **CGT ST France**

Date : jeu. 12 mai 2022, 07:26

Sujet: Projet d'avenant travail à distance commenté par la délégation CGT

À: Directrice des Relations Sociales ST France, DRH ST France

Copie : DSC et DSCA CGT ST

Madame la Directrice des Relations Sociales ST France, Monsieur le DRH ST France,

La CGT partage la nécessité de négocier un nouvel accord sur le travail à distance afin de prendre en compte les attentes des salariés. Des changements majeurs dans l'organisation et les conditions de travail sont apparus suite au déploiement contraint et massif du travail à distance des deux dernières années. Il est temps de définir un cadre et de nouveaux droits pour les salariés.

Afin de maintenir les collectifs de travail et les liens sociaux, nous soutenons la position de la direction de STMicroelectronics, visant à ce que la majorité du temps de travail soit sur site. Toutefois, nous ne nous retrouvons pas dans le texte proposé et ce pour plusieurs raisons. Nous considérons que le télétravail doit devenir un droit. Pour cela nous proposons qu'un jour par semaine soit obtenu de droit (sauf impossibilité réelle) et qu'un jour supplémentaire soit soumis à l'approbation du manager.

Vous trouverez en pièce jointe le projet d'accord annoté de nos questions et remarques mais il nous semble nécessaire de vous détailler ci-après les raisons profondes de nos désaccords sur le contenu du texte. Nous ne reviendrons pas sur l'ensemble des commentaires que nous avons formulé mais seulement sur ce qui nous gêne dans la philosophie de l'accord proposé.

Le premier point que nous souhaitons porter à votre connaissance concerne la tonalité générale de ce texte. Cet accord doit, pour nous, guider les salariés et les managers dans la mise en place de l'outil qu'est le travail à distance. Nous entendons par là que le texte doit mettre en avant la confiance, l'autonomie, l'engagement, etc. dont ont déjà fait preuve les salariés au cours des deux dernières années. Or, à la lecture du texte proposé, beaucoup de règles sont édictées sur un ton que nous jugeons infantilisant et dé-responsabilisant ; le champ lexical relevant de la contrainte et du contrôle. Cet accord devrait accompagner une mutation de la manière de travailler des salariés mais aussi et surtout de la méthode de manager. Les salariés, en salle blanche, comme dans les bureaux, ont démontré au cours des deux dernières années un fort attachement à l'entreprise et à l'atteinte des objectifs collectifs comme individuels. Il faut à présent que la direction fasse un geste fort envers tous les salariés en montrant à ces derniers que notre entreprise et la réussite de cette dernière se bâtissent sur la confiance. La confiance des salariés dans les décisions stratégiques et le management mais aussi la confiance des décideurs dans la capacité des salariés à concrétiser les projets et à s'adapter pour réussir. Il est important que ces aspects soient présents dans ce texte et que cet accord marque un tournant dans les relations sociales.

Le second point qui nous préoccupe concerne le rôle d'un accord. En effet, pour la CGT, un accord fixe un cadre général et donne les règles particulières en fonction des situations que l'on pourrait rencontrer mais il reste surtout un outil auquel se référer en cas de désaccord. Si l'organisation du travail reste une prérogative de l'employeur et du manager, il est pour nous important de garantir un minimum d'équilibre entre les différentes situations et pour cela il nous semble essentiel de constituer une commission paritaire composée de la direction, des ressources humaines, de représentants des différentes strates managériales et des organisation syndicales. Cette commission n'aura pas vocation à étudier chaque demande mais interviendra en cas de refus pour garantir la bonne compréhension de l'accord et l'équilibre entre les différentes situations en prenant en compte les données fournies par le manager, le salarié et la RH en apportant une vue globale sur les situations. Une composition paritaire permettrait alors de débattre des situations, de « nourrir » l'ensemble des participants des différentes expériences et ainsi de faire vivre cet accord au plus près des besoins des salariés. Nous avons vu lors de la crise passée l'importance d'échanger, d'informer et de débattre, afin d'éviter les situations compliquées et tendues. Cet accord est l'occasion de démarrer ce changement à travers un travail commun dans la résolution des situations qui pourraient être rencontrées.

Nous terminerons avec un point qui nous inquiète particulièrement, le travail à distance exceptionnel. En effet, si l'on peut comprendre, après la crise que nous venons de traverser, l'importance de prévoir ces situations, nous considérons aujourd'hui le cadre prévu beaucoup trop large. Il est pour nous totalement inconcevable d'imposer sous l'impulsion d'une direction de site, sans aucun recours, un travail à distance pour répondre à des problématiques de travaux dans les bâtiments ou à des choix unilatéraux et financiers de la direction de ST sur l'aménagement des espaces de travail. Il est pour nous totalement inconcevable que des personnes exclues du travail à distance régulier par exemple pour manque d'autonomie soient, pour répondre à un besoin de place, mises alors en télétravail. Que dire dans le cas de métier qui n'aurait pas été identifié comme permettant le travail à distance. On ne peut pas accepter que du jour au lendemain des gens dont le logement n'est pas toujours adapté, dont les conditions de travail pourraient se retrouver fortement dégradées soient placées sans recours en travail à distance. Le travail à distance exceptionnel doit rester exceptionnel et répondre à des impératifs imprévisibles. Il est pour nous clairement nécessaire de revoir les conditions qui pourraient ouvrir le travail à distance exceptionnel.

Comme vous le voyez, le sujet n'est pour nous pas clos et nous souhaitons que la discussion se poursuive avec pour objectif d'arriver à un texte plus équilibré dans la relation employeur-salarié, avec la mise en place d'une relation de confiance et de respect mutuel. Nous ne souhaitons pas nier le rôle du manager dans la décision, bien au contraire notre proposition est que le travail à distance soit co-construit entre les managers et les équipes et que la mise en place de ce dernier ne soit pas une succession de demandes individuelles mais une organisation de l'équipe avec l'implication de chacun. Il faut pour nous simplifier ce texte en supprimant les références à des éléments déjà présents dans les règlements intérieurs ou la charte informatique. Il faut rendre cet accord lisible et facilement compréhensible pour tous et renvoyer les interprétations à des discussions au sein d'une instance paritaire.

Nous espérons que vous comprendrez notre démarche et que nous pourrons engager un travail de réécriture de cet accord afin qu'ils deviennent un outil au service des salariés.

La délégation CGT.

Si vous souhaitez consulter le projet de texte de l'avenant sur le télétravail avec les commentaires de la délégation CGT, merci d'envoyer un email à cgtstmgnb@gmail.com