



Les groupes de travail sur la « New Era of Agility », comprenez par là le recours massif au télétravail, n'en finissent pas de faire débat...

Et la presse s'en donne à cœur joie ! Mais dans cet exercice, chacun doit rester à sa place... A la lecture des derniers articles parus sur ce sujet, on croirait presque que la Direction est la première organisation syndicale de l'entreprise... « Nous n'avons pas le droit de ralentir. Les salariés ont énormément d'attentes, cela nous oblige à ne pas perdre de temps », tels sont les propos d'une Direction qui se retranche derrière son sondage, affirmant que 79% des salariés sont favorables au télétravail en général...

Si nous n'apprenons à personne que chacun peut faire dire ce qu'il veut aux chiffres, c'est d'autant plus vrai quand les questions d'un sondage sont belles et bien orientées... **Alors, un peu de sérieux...** Tout n'est pas si simple et si pressant que la Direction le laisse entendre... La période de crise sanitaire que nous vivons aujourd'hui ne doit pas être le prétexte pour graver dans le marbre une organisation de travail qui bouleversera à long terme la vie des salariés. En bref, il faut que nous soyons dans une organisation apprenante et non en rupture avec ce que nous faisons aujourd'hui.

Il était donc essentiel que la réflexion globale sur le télétravail se fasse en plusieurs étapes... La CFTC a été entendue sur cette demande.

C'est maintenant la phase de test qui va débuter. Pendant deux mois à compter du mois de septembre, les sites de Vélizy, Sochaux Belchamp, carrières sous Poissy et le CEMR de Poissy vont être des sites tests pour ajuster le dispositif...

Sur ce point, la CFTC a demandé à la Direction de revoir sa copie sur son échelle de test. Imposer 70% de télétravail pour la phase de test s'apparenterait à une obligation et nous le répétons : nous ne sommes pas opposés au télétravail mais dans le respect strict du simple volontariat du salarié !

La charrue avant les bœufs !

Et si la communication de la Direction laisse croire que « tout est sous contrôle », notre sentiment est bien différent... Nos patrons semblent s'attacher à la couleur du papier peint avant que le mur ne soit construit...

Soyons pragmatique, la première chose à faire c'est d'interroger les salariés pour savoir s'ils souhaitent télétravailler, et à quelle hauteur.

L'organisation du travail devra s'adapter au choix des salariés et pas l'inverse.

En conclusion...

Les groupes de travail ont-ils permis de lever tous les doutes et répondu à toutes les questions ? Assurément non... Ils convient maintenant de nous assurer de l'efficacité des actions engagées sur de nombreux points... Prenons en exemple :

- La maîtrise des risques psychosociaux,
- L'intégration des nouveaux, arrivé(e)s au sein des équipes,
- La manière dont les managers vont pouvoir fédérer leur équipe avec la préservation d'un sentiment fort d'appartenance au groupe
- Les conditions de travail au quotidien de salariés s'apparentant parfois plus à du camping. qu'autre chose

La Direction semble confondre vitesse et précipitation... Nos motivations s'inscrivent dans la qualité de vie au travail et le bien-être, l'impatience de la Direction semble être motivée par des impératifs bien différents... Nous prendrons le temps qu'il faudra pour nous assurer du bon esprit de cette négociation...