



AUSY



Avis de la CFTC sur la charte TELETRAVAIL – Juin 2019

La société AUSY consulte le CE et le CHSCT pour obtenir l'avis de ces instances de représentation du personnel sur sa charte ayant pour objet de fixer les conditions d'exécution du télétravail au sein des sociétés du Groupe AUSY en France constituées en Unité Economique et Sociale (l'UES AUSY). **Cette charte a pour principal objet d'encadrer les modalités de télétravail régulier au sein de l'UES AUSY.**

Cette charte est l'aboutissement d'un processus nouveau chez AUSY. En effet, elle s'appuie sur les travaux d'une commission regroupant des salariés de tous métiers, des managers, des représentants de la Direction et des représentants du personnel. Ces travaux ont permis de dégrossir le cadre général du "travail à distance".

Cette charte s'appuie largement sur les réflexions de cette commission. Si nous pouvons avoir parfois certaines distances sur des choix et décisions prises par AUSY dans cette charte, nous en reconnaissons pour autant la qualité du travail effectué pour la rédaction de cette charte.

Indépendamment du cadre de mise en place proposé, au travers de notre rôle d' élu, **nous notons une véritable attente du télétravail par les salariés. A titre illustratif, le sujet apparaît chaque année dans les réclamations des délégués du personnel.** De ce fait, la mise en place du télétravail via cette charte applicable au 1er septembre 2019 apporte une réponse positive à cette demande.

La charte insiste pour que l'éligibilité au télétravail ne souffre d'aucune discrimination entre salariés. **La CFTC note favorablement la volonté d'une approche transparente et non discriminante dans l'obtention des possibilités de télétravail.**

Pour atteindre ce but, la charte propose des critères considérés comme "objectifs" : l'existence d'une volonté commune, l'autonomie, la compatibilité des tâches avec le télétravail, l'ancienneté du salarié, le suivi de la sensibilisation AUDE à la sécurité des Systèmes d'Information, et l'existence d'un espace de travail dédié.

La CFTC note toutefois que si la volonté commune, l'ancienneté, le suivi d'une sensibilisation sont factuels, l'autonomie, la compatibilité des tâches, l'adéquation d'un espace de travail dédié sont des éléments qui nous paraissent plus subjectifs, donc interprétables au gré des désirs des managers. Ces éléments plus flous risquent d'être source de tensions entre les salariés lors de la décision d'éligibilité.

La charte précise également, qu'en cas de refus d'une demande de télétravail à l'initiative du salarié, le manager doit motiver sa décision. Toutefois elle n'impose nullement au manager de le faire par écrit. Or, nous le voyons lors de la présentation des calculs d'objectifs, la transparence n'est toujours pas une valeur universellement établie dans l'entreprise. La CFTC demande que la motivation du manager soit faite obligatoirement par écrit.

En cas de refus du manager d'accorder le télétravail, le salarié peut exercer un recours auprès du DOP ou du N+2. **La CFTC regrette que la DRH opérationnelle soit toujours absente de la gestion des salariés,** et n'a donc pas de rôle de Direction des Ressources Humaines.

A défaut, nous aurions apprécié avoir une commission d'appel paritaire, regroupant la Direction et des représentants du personnel, pour étudier les cas de recours. L'expérience passée montre que le poids d'une culture d'entreprise influe lourdement sur le jugement de la compatibilité des tâches avec le télétravail.

Lorsque le télétravail régulier est accepté, il est "limité à deux jours par semaine" selon une partie de la charte, une autre partie indiquant que "le télétravail ne peut en principe être exercé que dans la limite de deux jours par semaine" et laisse ainsi une porte entrouverte à l'adaptation du dispositif. Malheureusement notre expérience sur l'application des accords d'entreprise, montre les arguties qui peuvent être utilisées lorsque les termes sont flous. **Nous aurions aimé une plus grande précision sur la possibilité d'adapter l'organisation, avec la possibilité d'avoir plus de jours télétravaillés par semaine par exemple, ou via des demi-journées de télétravail lorsque cela a du sens.**

Nous avons apprécié que la charte cadre les besoins en assurance nécessaires à la mise en œuvre du télétravail. Ainsi la charte précise que " le salarié n'a pas besoin d'assurer les biens de l'Entreprise" et qu'AUSY "remboursera les éventuels surcoûts d'assurance multirisque habitation engendrés par le télétravail sur présentation d'une facture acquittée de la compagnie d'assurance". Ce sont des points positifs que nous avons retenus et tenions à mettre en avant dans cet avis. Il faudra toutefois encore que ces bons principes passent dans les pratiques. Ainsi, alors que le matériel est déjà assuré par AUSY, comment ne pas être surpris quand une partie du management demande à certains salariés de payer le matériel téléphonique ou informatique professionnel volé lors d'un déplacement ?

Nous avons également apprécié la précision nécessaire de la procédure à suivre en cas d'accident de travail ou de trajet. C'est une approche pragmatique qui accompagne cette démarche nouvelle pour AUSY. Il restera néanmoins à caler, au travers de



l'expérience terrain, l'articulation entre le travail des instances représentatives du personnel et cette organisation du travail, notamment en cas d'enquêtes consécutives à un accident survenant donc dans un lieu privé ou un espace de coworking externe à l'entreprise.

Par contre, notre organisation syndicale ne donnera pas son satisfecit sur la participation de l'entreprise aux coûts inhérents à cette organisation du travail. Rappelons quelques éléments de gains pour l'entreprise : moins de chauffage de locaux, parfois des locaux moins grands, baisse de la consommation électrique, baisse de la consommation d'eau, gain sur les consommables (consommation de toner, de papier, usure des imprimantes, gobelets...).

Les sources d'économies sont nombreuses pour l'entreprise. En contrepartie, AUSY fait le choix de prendre en "charge une partie forfaitaire de l'abonnement (Internet, téléphone, TV) du salarié sur présentation d'un justificatif de l'opérateur de téléphonie et sur une base de 15 euros maximum par mois au prorata des jours travaillés au domicile".

La base de calcul n'a aucune commune mesure avec le coût des abonnements internet en 2019. Un abonnement à la fibre

coûte entre 35 € et 55 € actuellement, l'ADSL étant en disparition progressive car Orange a décidé de ne plus réparer des câbles en cuivre. Nous sommes donc loin des 15 € annoncés.

Résultat, AUSY propose un défraiement à hauteur de 2 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, et de 4 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine. Deux malheureux euros en regard des coûts réellement engagés et des économies réalisées frisent la pingrerie et ne sont pas sans rappeler la fixation unilatérale d'AUSY à 1 € l'heure d'astreinte. **Ce n'est plus une SSII, c'est un hard discounter dont l'enseigne affiche "tout à 1 ou 2 € !" pour attirer le chaland.**

D'autre part, ces montants ne prennent pas en compte les autres coûts : eau, électricité, chauffage, imprimante, papier, téléphone...

La CFTC considère qu'à travers cette charte, AUSY prend un nouveau risque URSSAF. En effet cet organisme précise bien sur son site internet, servant pourtant souvent de faire-valoir à AUSY pour expliquer pourquoi la société ne pourrait pas rembourser des frais, que "l'indemnisation des frais engagés par les salariés pour l'utilisation des NTIC ne peut être évaluée forfaitairement (même pour simplifier la gestion des frais professionnels)". La mise en place d'un forfait à 2 € calculé sur un montant de facture internet à 15 € et non pas d'un remboursement selon les frais réels nous paraît fortement contestable.

Enfin, une fois le télétravail mis en place, se pose la question du suivi de cette nouvelle organisation. Ici encore, nous avons nos objections.

Ainsi lorsque la charte indique "le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant les mêmes règles de durée du travail, de temps de repos et de déconnexion applicables au sein de la société à laquelle il appartient", **nous ne pouvons que renvoyer l'employeur à sa propre responsabilité. Ce n'est pas au télétravailleur d'organiser son travail mais à l'employeur de le faire. Et ce point est d'autant plus prégnant que la très grande majorité des salariés est en modalité 1.**

De même, lorsqu'AUSY décide que "lors de l'entretien annuel d'évaluation du salarié en télétravail, les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail doivent être évoquées et des solutions seront apportées aux éventuelles difficultés rencontrées", **nous regrettons d'une part que le suivi de cette nouvelle organisation du travail ne soit faite qu'une fois l'an plutôt que tous les six mois,** ne serait-ce que pour les premières années de mise en place afin de faire les réglages

nécessaires pour bien réguler les conditions et charges de travail, et d'autre part, que ce point ne soit pas présent dans les trames d'entretien annuel alors que celles-ci viennent d'être refaites. **Ici aussi, les démarches manquent de cohérences et de complémentarités. Cela démontre une fois de plus que les RPS ne sont pas un sujet considéré comme prioritaire par la Direction AUSY malgré toutes les alertes et accidents passés.** L'absence de ces éléments dans le guide d'entretien annuel augmente le risque d'oubli d'aborder le sujet, ou de ne pas savoir où noter les alertes, ce qui laisse peu de chance à leur traitement et à la prévention des risques psycho-sociaux.

En conclusion, cette charte de télétravail va permettre de mettre en place un dispositif fortement attendu par les salariés. La démarche de réflexion, innovante dans notre entreprise, a permis de bien identifier les sujets à aborder.

La CFTC reste toutefois prudente sur l'égalité d'accès à ce dispositif et à la transparence d'obtention ou de refus des possibilités de télétravail. **Notre organisation syndicale est également déçue des montants proposés aux salariés,** qui ne couvriront pas leurs frais, tout en faisant réaliser de fortes économies par l'entreprise. En ce sens, les salariés financeront une grande partie de leur télétravail.

La CFTC s'inquiète de la gestion de la charge de travail des salariés, et du manque de suivi, qui peut augmenter les risques psychosociaux si le niveau du management AUSY ne progresse pas. Enfin, la CFTC s'interroge sur la capacité d'AUSY à changer de culture d'entreprise.

Peut-on vraiment envisager un télétravail serein quand, en même temps, le management demande à des salariés de rembourser leurs matériels professionnels volés ?

Comment peut-on croire une seconde qu'ils seront alors capables de faire le lâcher prise et la confiance nécessaires au télétravail ?

Peut-on imaginer un télétravail sans stress, quand la culture de l'entreprise est et reste hyper-contrôlante, et que certains managers vérifient les heures d'arrivée et de départ des salariés ?

