Syndicat Lyonnais de l'Energie

*Mercredi 15 Avril 2020,*

# Télétravail : Oui, mais comment ?

Sur la période de pandémie que nous vivons actuellement, le télétravail semble être LA solution pour que beaucoup de salariés puissent continuer leur activité, en maintenant un niveau de production apparemment satisfaisant pour les employeurs !
Ainsi, les fonctions supports et d'appui, la branche commerce, l'ingénierie et bien d'autres activités se retrouvent « télé travaillées ».
Ces activités prennent alors dans ces conditions une valeur inestimable, puisqu'indispensables pour que l'ensemble des salariés dits de "production" restent en lien avec leurs ressources humaines (notamment pour la paie) ; les fournisseurs de fourniture, de matériel et de prestation sont également payés (comptabilité, facturation).
Il en va de même pour les fournisseurs d'énergie, et les clients trouvent ainsi toujours quelqu'un « au bout du fil » quand ils s'adressent à la branche commerce.

Mais il faut rappeler que la situation que les salariés connaissent en ce moment est loin d'être idéale comme on voudrait nous le laisser penser.
En effet, les accords de télétravail prévoient un certain nombre de dispositions pour que celui-ci s'effectue dans les conditions les moins préjudiciables possibles pour les salariés comme pour les collectifs de travail ; ces dispositions sont inscrites notamment dans les accords globaux ou locaux qui visent à encadrer les activités « télé travaillées » (PCFE).

Or, aujourd'hui, les salariés sont dans des conditions de télétravail souvent relativement éloignées de celles prévues dans les accords négociés entre les représentants du personnel et les employeurs. En effet, la situation de confinement sur plusieurs semaines met les salariés dans des conditions psychologiques et physiologiques dégradées, du fait en particulier, de la perte de la liberté d'aller et venir, de la perte du contact avec autrui et bien sûr de celles et ceux devant assurer dans le même temps "l'école à la maison" !

Pour les parents ayant des enfants, la situation de confinement n'est réellement pas simple à gérer : après ou pendant la journée « télé travaillée », il faut assurer le rôle de l'instituteur, du professeur et / ou de la « nounou ». Pour ceux qui ont plusieurs enfants,

en général d'âges différents, les tâches sont encore davantage diversifiées et pas plus simples les unes que les autres !

Nous venons d'évoquer l'environnement dans lequel le télétravail, en période de confinement, s'effectue pour les salariés. Mais il y a aussi les conditions matérielles qui sont différentes de ce qu'elles devraient être. En effet, chaque jour, ce sont les conférences téléphonées qui s'enchainent au rythme de 4, 5, 6 par jour ; c'est épuisant, d'autant plus que les réseaux informatiques et de télécommunication ne sont pas prévus pour accueillir autant de connexions. Ainsi, nous apprenons que pour le groupe EDF, en temps normal, les infrastructures informatiques gèrent simultanément 20 000 connexions alors qu'elles sont dimensionnées pour en accueillir jusqu'à 70 000.

Or aujourd'hui, nous sommes tout proche de la limite de capacité. En conséquence, les connexions sont dégradées, les échanges sont compliqués, générant ainsi un stress supplémentaire pour les salariés confinés. Pour ne rien arranger, certaines directions rappellent aux salariés en télétravail qu'il ne faut pas surcharger les réseaux de l'entreprise pour ne pas que les activités essentielles se trouvent perturbées. Mais à quel moment considère-t-on qu'une activité est essentielle ou pas ?
A quel moment l'ingénieur, le comptable, le salarié des ressources humaines ou de la branche commerce, se considère t'il comme étant essentiel ? Et pourtant imaginons un instant que sur la période, les exploitants de nos outils industriels ne perçoivent plus leur paie ! On pourrait assister alors à un effondrement de la production, du transport et de la fourniture d'énergie dans le pays, avec des conséquences que l'on imagine sur la vie du pays et de ses habitants, en particulier d'un point de vue sanitaire !

<u>Les mots des salariés :</u>

*« Ca commence à sérieusement grincer des dents sur les mails qu'on reçoit pour les connexions ! On nous demande de privilégier le téléphone, de se déconnecter dès qu'on peut bref, de tout faire pour ne pas saturer le réseau ce qu'on peut comprendre en soi… sauf que :*

- *On constate que les réunions par téléphone ne fonctionnent pas (les conversations sont hachées),*
- *Pour certains « Teams » ne fonctionne plus,*
- *Pour un acheteur, travailler hors connexion est très compliqué, nous avons tous nos répertoires sur le réseau et on est en permanence en train de jongler entre les applications et les dossiers,*
- *Les réunions audio se multiplient (pas toujours justifiées d'ailleurs).*

*On constate que le management multiplie les réunions pour des raisons non urgentes et dans le même temps nous adresse une multiplicité de mail, qui contribue à saturer le réseau ! »*

En résumé, un pan énorme de l'activité de nos entreprises est effectué en télétravail. Si ces activités étaient mises en « stand by », c'est l'ensemble du pays qui s'écroulerait, par défaut d'énergie.

L'interdépendance des activités les unes aux autres, démontre, s'il était encore nécessaire de le faire, tout l'intérêt d'une entreprise intégrée et de salariés dont les qualifications sont reconnues !

A bon entendeur Messieurs les Directeurs !

Fraternellement,

Pour le Syndicat CGT Lyonnais de l'Energie