

M. HEROUT Olivier
Directeur des ressources Humaines
par intérim du Groupe ENGIE

Paris , le 5 mars 2021

Objet : Le télétravail dans les entreprises du Groupe ENGIE

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Je me permets de vous solliciter au nom de la coordination CFDT au sujet du télétravail.

En effet, la crise sanitaire a poussé les entreprises du Groupe à généraliser le télétravail du jour au lendemain, nous devons maintenant en tirer les enseignements.

Bien sûr, l'expérience de télétravail a démontré la pertinence de ce mode de fonctionnement. Celui-ci permet une hausse de productivité, il réduit l'absentéisme et il permet une économie de surface immobilière. La majorité des salariés se dit également satisfaite par cette pratique et souhaite pérenniser ce mode de travail.

La coordination CFDT du Groupe ENGIE accorde une grande importance à ce sujet qui fait partie des chantiers prioritaires, dits *marqueurs*, de notre mandature en cours.

De ce fait, et riche de cette expérience de télétravail déployée à grande échelle, la CFDT Engie demande que cette pratique fasse l'objet d'un dialogue social de qualité dans toutes les entreprises du Groupe pour arrêter conjointement les conditions de mise en œuvre pour chacun.

Nous proposons l'application des principes suivants, issus des meilleures pratiques observées :

• **Le télétravail en mode hybride**

Nous préconisons l'alternance télétravail/travail en présentiel afin d'éviter l'isolement du télétravailleur, la perte de lien social avec les collègues et le management, les risques de perte de sens ou d'utilité.

Pour la CFDT ENGIE, la relation du salarié avec le collectif est essentielle.

• **La prise en charge par l'employeur de certains postes de dépenses pour les télétravailleurs**

Le télétravail a un coût pour les télétravailleurs : Frais de chauffage, eau, électricité, mais aussi repas, café, matériel pour travailler (double écran, casque, imprimante, consommables, etc). Certaines études estiment que le coût de télétravail peut dépasser 150 euros par mois. Une somme non négligeable pour les salaires les plus modestes, les alternants et les apprentis.

➔ La CFDT ENGIE demande la prise en charge des frais générés par le télétravail avec une attention particulière pour les salariés les moins bien payés et les jeunes actifs.

• **La Préservation de la santé, sécurité des salariés**

Pour prévenir les troubles musculosquelettiques, il est nécessaire d'équiper les salariés du matériel adapté.

➔ Nous demandons la dotation du matériel adapté (fauteuil ergonomique, double écran, l'intervention d'un **diagnostiqueur professionnel** pour vérifier la conformité électrique, etc.) pour tous les salariés qui en formule la demande.

- **La reconfiguration des locaux de l'entreprise**

Du fait du recours au télétravail, certaines entreprises du Groupe revoient la taille et la configuration de leurs locaux.

➔ La CFDT ENGIE considère que la réorganisation inhérente à ces restructurations immobilières doivent faire l'objet d'un dialogue social de qualité qui aborde les conditions de travail dans les espaces de travail reconfigurés. Nous demandons également que les économies faites soient investies dans l'amélioration des conditions d'exercice du travail comme du télétravail.

- **La réflexion d'ensemble sur les postes éligibles**

La crise sanitaire a démontré que le télétravail était possible pour certains emplois perçus a priori comme non éligibles.

➔ LA CFDT ENGIE demande de revoir et d'élargir la liste des postes éligibles.

- **Le volontariat et la réversibilité**

Nous devons distinguer les différentes formes du télétravail. Ce dernier peut être régulier et stable donc défini et prévu à l'avance, il peut s'agir d'un télétravail occasionnel en réponse à des besoins ponctuels et/ou des imprévus. Enfin, il peut être mis en place pour circonstances exceptionnelles comme la menace d'épidémie,

➔ La CFDT ENGIE demande le respect du principe du double volontariat et double réversibilité entre le salarié et l'entreprise. La seule exception au principe du volontariat est le cas de force majeure.

- **Le co-working et Corpoworking**

Nous avons constaté que le recours volontaire au télétravail est justifié fréquemment par la durée des trajets domicile-travail. Nous considérons qu'il n'est pas impératif que le télétravail s'effectue au domicile du télétravailleur. Les espaces de co-working et autres tiers lieux sont une solution. De même, les locaux d'un autre site de l'entreprise à proximité du domicile d'un télétravailleur (le corpoworking) doivent pouvoir être mobilisés et utilisés.

➔ La CFDT ENGIE demande que les conditions d'exercice du télétravail dans ce cadre soient prévues.

- **Les pratiques managériales**

Nous considérons que l'adaptation des pratiques managériales est un facteur de réussite du télétravail.

➔ La CFDT ENGIE demande que les managers soient formés à des pratiques de management à distance basées sur la confiance et sur le respect des différentes sphères de la vie du télétravailleur et du droit à la déconnexion.

Espérant que vous donnerez une suite favorable à nos demandes, veuillez accepter, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, mes salutations distinguées.

Souad SARHANE

P.O La coordination CFDT du Groupe ENGIE