

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°39

Décembre 2020

Hors-série spécial

Négociation d'un
nouvel accord
Télétravail

L'édito

par Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



Télétravail : nos revendications construites avec vous

Les conditions d'exercice du télétravail massif lors de la pandémie ont amené l'entreprise à proposer une révision de l'accord en cours à la RATP.

Pour l'UNSA RATP, il s'agit là d'une opportunité permettant de faire évoluer et d'élargir ce mode de travail.

Pour mémoire, voici le parcours du télétravail au sein de la RATP :

En 2016, l'UNSA RATP et la CFE-CGC s'engageaient dans un accord visant à mettre en oeuvre une expérimentation du télétravail. La réussite de celle-ci a permis, en juillet 2018, de conclure un nouvel accord actant son élargissement et sa pérennisation.

Ainsi, tout salarié volontaire a pu accéder au télétravail, sous réserve des critères définis dans l'accord en vigueur, à savoir :

- ◆ L'éligibilité liée au poste : celui-ci doit bien sûr pouvoir être partiellement exercé à distance, et les outils métiers doivent être utilisables dans ce cadre.
- ◆ L'éligibilité liée au salarié : portant notamment sur l'ancienneté, l'autonomie dans le poste, et bien sûr la capacité à disposer d'un lieu adapté.

Plusieurs formules ont été proposées :

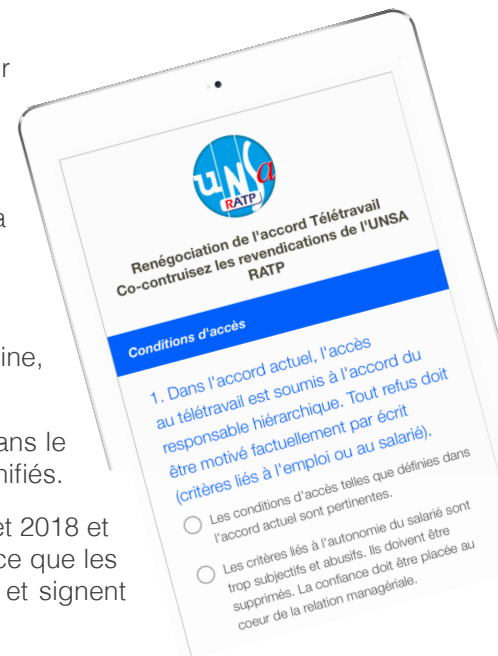
- Le télétravail planifié : un ou deux jours par semaine, planifiés par avance dans le formulaire d'adhésion.
- Le télétravail annuel : le volume de jours est fixé dans le formulaire annuel d'adhésion : entre 12 et 70, non planifiés.

Pour rappel, l'accord télétravail a été signé le 1er juillet 2018 et reste ainsi en vigueur jusqu'au 1er juillet 2022 sauf à ce que les Organisations Syndicales et la Direction s'entendent et signent un nouvel accord.

L'UNSA RATP s'est donc engagée dans cette négociation en ne perdant jamais de vue **les nouvelles aspirations que les salariés ont émises** au sortir du premier confinement et en prenant en compte **l'évolution culturelle et l'expérience acquises pendant cette crise sanitaire**.

Aussi, dès le mois de juin 2020, le Pôle Encadrement vous a proposé de répondre au « **sondage Télétravail** » mis au point dans l'objectif de **co-construire, avec vous, la charte revendicative** que nous portons devant la Direction lors de cette renégociation.

Vous avez été très nombreux à y participer et c'est grâce à toutes vos réponses que nous vous proposons aujourd'hui un bilan de ce sondage et des revendications qui émergent de vos commentaires et remarques.



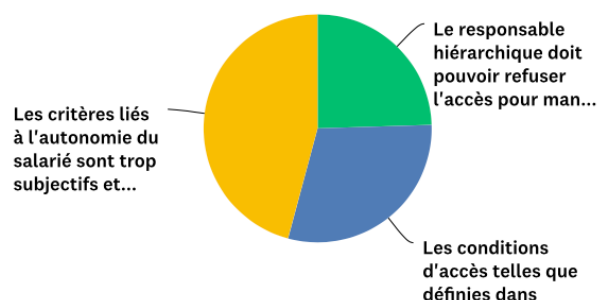
Nous contacter :

encadrementratp@unsa.org

Conditions d'accès au télétravail

- **Question 1 : Dans l'accord actuel, l'accès au télétravail est soumis à l'accord du responsable hiérarchique. Tout refus doit être motivé factuellement par écrit (critères liés à l'emploi ou au salarié).**

Choix de réponses	Résultat
Les conditions d'accès telles que définies dans l'accord actuel sont pertinentes.	29,68 %
Les critères liés à l'autonomie du salarié sont trop subjectifs et abusifs. Ils doivent être supprimés. La confiance doit être placée au coeur de la relation managériale.	45,81 %
Le responsable hiérarchique doit pouvoir refuser l'accès pour manque d'autonomie, mais une possibilité de recours doit être mise en place.	24,52 %

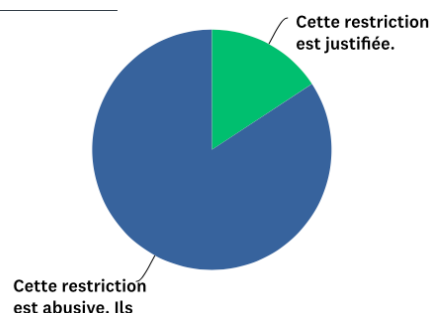


Commentaire : En grande majorité, vous souhaitez voir évoluer les pratiques servant à restreindre l'accès au télétravail sur des critères subjectifs. En toute état de cause, le niveau d'autonomie d'un salarié se doit d'être travaillé avec son manager, et peut tout autant l'être en télétravail qu'en présentiel.

Notre revendication : Le refus motivé doit l'être sur la base de critères objectifs et le manager doit préciser et créer les conditions de progression du salarié. Dans ce cadre, le refus se doit d'être temporaire et faire l'objet d'un nouvel examen à trois mois.

- **Question 2 : Les salariés "au contact d'équipes opérationnelles" sont aujourd'hui exclus de l'accès au télétravail, alors qu'ils ont pu y accéder pendant la récente période.**

Choix de réponses	Résultat
Cette restriction est justifiée.	15,79 %
Cette restriction est abusive. Ils doivent pouvoir y accéder dans une certaine mesure.	84,21 %



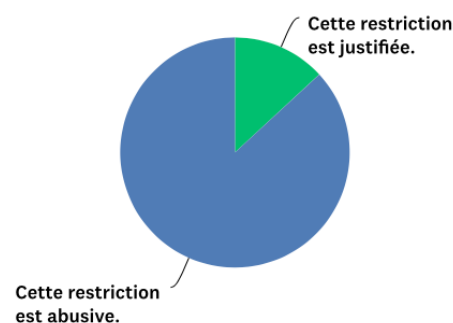
Commentaire : Cette position de la direction est incompréhensible. Elle est le reflet des freins culturels encore très ancrés.

Les managers opérationnels ont, pour grand nombre d'entre-eux, une partie de leur activité pouvant être réalisée en télétravail.

Notre revendication : Nous demandons la suppression de cette exclusion. Des plafonds spécifiques peuvent être définis lorsqu'une partie de l'activité nécessite une présence physique.

- **Question 3 : Les salariés aux horaires variables sont aujourd'hui exclus de l'accès au télétravail, alors qu'ils ont pu y accéder pendant la récente période.**

Choix de réponses	Résultat
Cette restriction est justifiée.	13,16 %
Cette restriction est abusive.	86,84 %

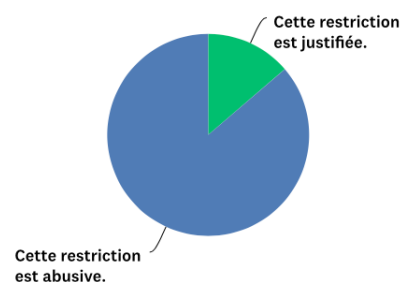


Commentaire : Utiliser l'accord télétravail pour remettre en cause les dispositions de l'accord horaires variables est clairement déplacé.

Notre revendication : Suppression de cette clause.

● **Question 4 : Les salariés en temps partiel à moins de 80% sont aujourd'hui exclus de l'accès au télétravail, alors qu'ils ont pu y accéder pendant la récente période.**

Choix de réponses	Résultat
Cette restriction est justifiée.	13,73 %
Cette restriction est abusive.	86,27 %

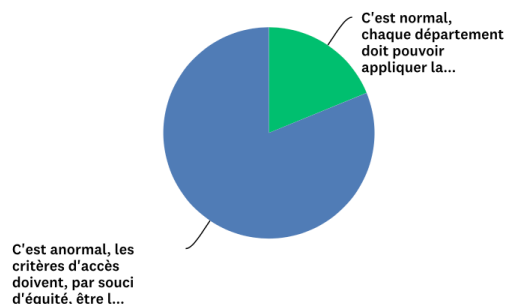


Commentaire : Si nous partageons le souhait de maintien de temps collectifs, cette solution radicale n'est pas adaptée.

Notre revendication : Accès à tous les salariés en temps partiel, avec définition des plafonds en pourcentage du nombre de jours de travail.

● **Question 5 : Les départements peuvent aujourd'hui ajouter des restrictions d'accès supplémentaires en matière de postes éligibles.**

Choix de réponses	Résultat
C'est normal, chaque département doit pouvoir appliquer la politique qu'il souhaite.	18,83 %
C'est anormal, les critères d'accès doivent, par souci d'équité, être les mêmes dans toute l'entreprise.	81,17 %



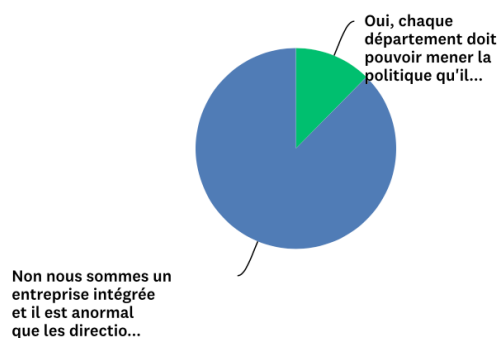
Commentaire : Là encore, cela reflète l'existence de freins culturels en local.

Notre revendication : Les critères d'éligibilité liés au poste doivent être les mêmes dans toute l'entreprise. Nous demandons depuis deux ans la suppression des notes de départements.

Plafonnement du temps passé en télétravail

● **Question 6 : Les départements peuvent-ils revoir à la baisse les plafonds fixés en transversal ?**

Choix de réponses	Résultat
Oui, chaque département doit pouvoir mener la politique qu'il souhaite.	12,42 %
Non, nous sommes une entreprise intégrée et il est anormal que les directions de départements puissent déroger aux dispositions fixées par un accord transversal.	87,58 %

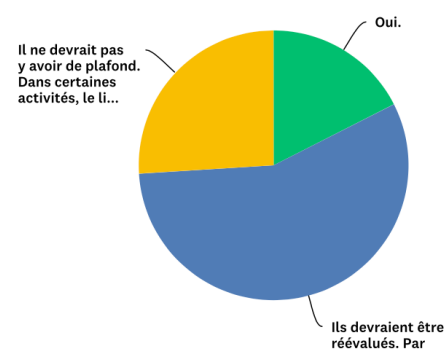


Commentaire : Un accord transversal ne doit pas être revu à la baisse par les départements. Il s'agit là d'une inversion de la hiérarchie des normes.

Notre revendication : Nous demandons depuis deux ans la suppression des notes de départements.

● **Question 7 : Les plafonds actuels sont-ils correctement dimensionnés ?**

Choix de réponses	Résultat
Oui.	17,53 %
Ils devraient être réévalués. Par exemple, atteindre 60 ou 80% de l'activité réalisée en télétravail permet largement de concilier un équilibre entre les contraintes du collectif et les aspirations individuelles.	56,49 %
Il ne devrait pas y avoir de plafond. Dans certaines activités, le lien collectif peut se maintenir même en télétravail total.	25,97 %



Commentaire : Les attentes sont élevées en matière d'augmentation des plafonds. Nous sommes favorables à un relèvement significatif, tout en maintenant des temps collectifs en présentiel.

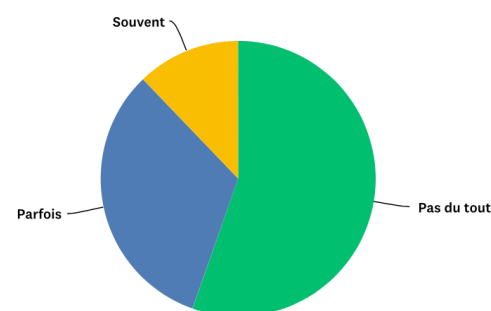
Nos revendications :

	Formule planifiée	Formule annuelle (plafond maximal)	Formule annuelle (plafond minimal)
Accord actuel	1 à 2 jours / sem.	70 jours / an	12 jours / an
Revendication	2 à 3 jours / sem. pouvant être ramené à 1 sur demande du salarié.	60% du nb de jours travaillés (soit 124 jours pour un temps complet)	50% du nb de jours travaillés, sans obligation pour le salarié d'utilisation intégrale.

QVTT : Qualité de Vie au Télétravail

● **Question 8 : Avez-vous subi des sollicitations en dehors de vos horaires de travail par votre manager (mail, téléphone, visio) durant le télétravail ?**

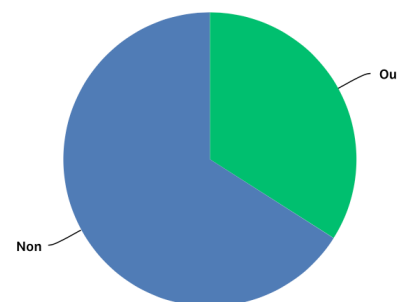
Choix de réponses	Résultat
Pas du tout	55,41 %
Parfois	32,43 %
Souvent	12,16 %



Commentaire : La déconnexion est un facteur important de qualité de vie au travail, d'autant plus en situation de télétravail.

● **Question 9 : Seriez-vous favorable à la mise en place d'un outil de contrôle ou de limite de votre temps de travail lorsque vous êtes en télétravail ?**

Choix de réponses	Résultat
Oui	34,01 %
Non	65,99 %

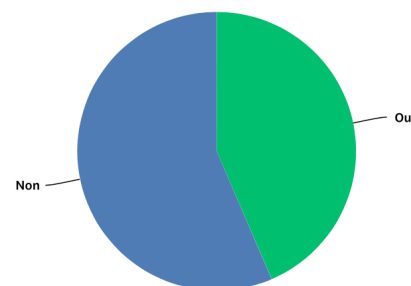


Commentaire : Majoritairement, vous souhaitez conserver liberté et souplesse dans l'organisation de vos journées en télétravail.

Notre revendication : Nous demandons la mise en place d'un outil d'alerte (pop up) du salarié (uniquement) lorsque sa durée ou son amplitude de connexion sont trop longues.

Question 10 : Seriez-vous favorable à la mise en place d'un dispositif de régulation des envois de mails en dehors des heures normales de travail ?

Choix de réponses	Résultat
Oui	43,54 %
Non	56,46 %

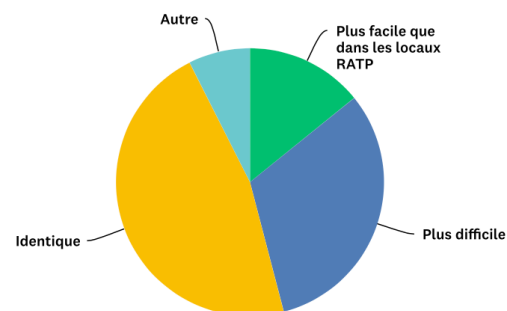


Commentaire : Vous êtes très partagés sur ce sujet. En conséquence, notre revendication portera sur une proposition non contraignante.

Notre revendication : Ouverture d'une fenêtre d'alerte en cas d'envoi d'un mail en dehors des heures normales de travail. Le système proposerait que le serveur diffère la réception du mail par le destinataire. Au besoin, le salarié garderait capacité à forcer l'envoi immédiat.

Question 11 : En télétravail, la déconnexion à la fin de journée vous semble...

Choix de réponses	Résultat
Plus facile que dans les locaux RATP	14,19 %
Plus difficile	31,76 %
Identique	46,62 %

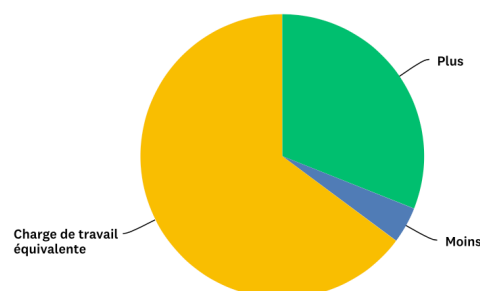


Commentaire : Si vous êtes une majorité à être à l'aise avec la gestion des temps de vie, près d'un tiers des télétravailleurs rencontrent des difficultés.

Notre revendication : Actions de formation sur le thème de la gestion des temps de vie et la déconnexion. Formations obligatoires pour le télétravailleur et le manager.

Question 12 : Avez-vous le sentiment d'avoir une charge de travail plus importante qu'en présentiel à votre poste de travail ?

Choix de réponses	Résultat
Plus	31,03 %
Moins	4,14 %
Charge de travail équivalente	64,83 %

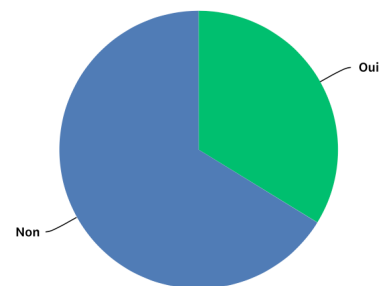


Commentaire : Il n'y a aucune raison que le télétravail s'accompagne d'une augmentation de la quantité de travail attendue du salarié.

Notre revendication : Engagement sur le principe de non augmentation de la charge de travail, et mise en place d'une possibilité d'alerte par le télétravailleur.

Question 13 : La multiplication et la durée des réunions en visio vous semble t'elle trop élevée et pénalisante pour les réalisation de vos activités ?

Choix de réponses	Résultat
Oui	33,79 %
Non	66,21 %

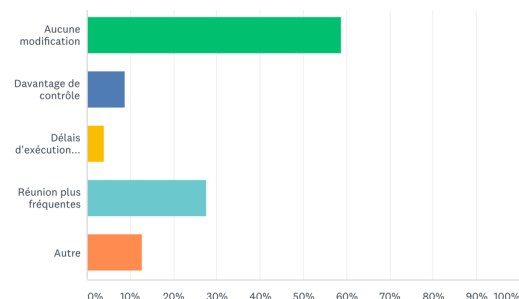


Commentaire : Il est important de trouver les bons équilibres, permettant d'entretenir le collectif sans pour autant générer des effets trop chronophages.

Notre revendication : Formation obligatoire des managers.

Question 14 : Comment a évolué le comportement de votre responsable hiérarchique depuis la mise en place du télétravail ?

Choix de réponses	Résultat
Aucune modification	58,78 %
Davantage de contrôle	8,78 %
Délais d'exécution raccourcis	4,05 %
Réunions plus fréquentes	27,70 %

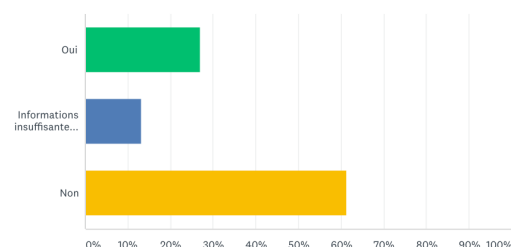


Commentaire : Les relations de travail doivent être basées sur la confiance. Cette évolution culturelle, nécessitant moins de contrôle direct, doit être placée au cœur de la relation managériale, tant en présentiel qu'à distance. Nous sommes convaincus que le développement du télétravail sera favorable à ce principe.

Notre revendication : Affirmation du principe de confiance. Formation obligatoire des managers.

Question 15 : Avez-vous reçu des informations précises ou une formation pour le télétravail ?

Choix de réponses	Résultat
Oui	26,90 %
Informations insuffisantes / incomplètes	13,10 %
Non	61,38 %

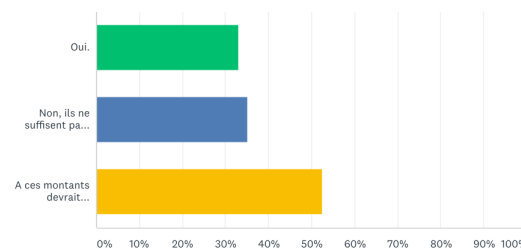


Commentaire : Télétravailler ou manager des télétravailleurs ne s'improvise pas. La récente période de mise en œuvre du télétravail dans l'urgence explique ce résultat. En situation normale, 100% des équipes concernées doivent être formées.

Indemnisation des frais

Question 16 : Les montants actuels sont-ils correctement dimensionnés ?

Choix de réponses	Résultat
Oui	33,10 %
Non, ils ne suffisent pas à couvrir les frais engagés.	35,17 %
A ces montants devrait s'ajouter le remboursement d'achats de matériels, de type siège de bureau ou écran externe	52,41 %



Commentaire : Les montants alloués sont loin de couvrir les dépenses supplémentaires engagées par les télétravailleurs.

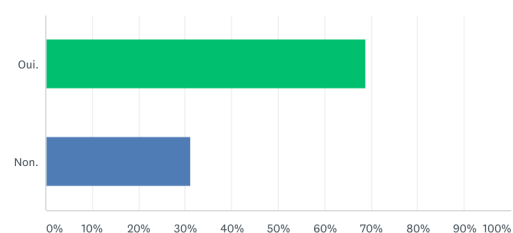
Cette situation est d'autant plus injuste que l'entreprise réalise aujourd'hui des gains de plusieurs millions d'euros grâce au télétravail. En effet, le développement des espaces partagés permet de réaliser une importante productivité sur l'immobilier, par exemple en passant de 2400 à 3500 occupants sur Lyby+. Et ce n'est que grâce au télétravail que de tels niveaux sont envisageables.

Notre revendication :

	Formule planifiée	Formule annuelle	Remboursement d'achats de matériels (toutes formules)
Accord actuel	1 jour hebdo : 8,30€ / mois 2 jours hebdo : 16,60€	2,30€ / jour	Néant
Revendication	1 jour hebdo : 24€ / mois 2 jours hebdo : 48€ 3 jours hebdo : 72€	6,50€ / jour	Jusqu'à 300€ / an.

Question 18 : Le travail à distance exceptionnel doit-il également faire l'objet d'une indemnisation ?

Choix de réponses	Résultat
Oui	68,75 %
Non	31,25 %



Commentaire : Il est totalement aberrant que le télétravail exceptionnel, imposé par l'employeur, ne soit pas traité de la même manière que le télétravail classique à l'initiative du salarié. Il s'agit là d'une revendication incontournable.

Notre revendication : Alignement sur le télétravail classique.

**La négociation en cours s'achèvera courant décembre, pour une entrée en vigueur d'un nouvel accord prévue en janvier. En cas d'échec, l'accord actuel perdurera.
Une prochaine communication vous tiendra informés du résultat.**