

Face aux risques RPS ... Il faut agir ... (Voir l'intégralité de l'étude [ICI](#))

Le salarié en télétravail ne devra pas être volontairement isolé ou mis à l'écart, devra toujours se voir fournir du travail, pouvoir être en lien avec sa hiérarchie, bénéficier du soutien nécessaire à l'accomplissement de ses missions, ne pas être surchargé et ne pas être incité à une hyper-connectivité. En effet, de telles conditions de travail pourraient laisser supposer une forme de harcèlement managérial. Le profil de certains managers peut conduire à des dérives. Les pervers narcissiques auxquels dès 1998, Marie-France Hirigoyen faisait référence («Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien») pourraient user de manœuvre pour conserver leur pouvoir, leur poste et masquer leurs incompétences pendant cette période. Le manager harceleur et pervers narcissique met en place des mécanismes divers :

- culpabilisation,
- critique et dévalorisation,
- report de sa responsabilité sur ses collaborateurs,
- communication floue,
- changement fréquent d'opinions,
- mensonges

En cas de télétravail, les possibilités de déviance sont amplifiées. L'impossibilité d'échanger en face à face, la distance avec les collègues et le n+2 pourraient contribuer au développement de pratiques perverses de management.

L'article L 1152-1 du Code du travail relatif au harcèlement, permet de se prémunir des pervers narcissiques puisqu' « aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

À titre d'exemple, dans le cadre du télétravail contraint, on parlera de harcèlement si un manager déviant venait à dévaloriser un collaborateur devant ses collègues lors de réunions de groupe par visio-conférence. L'utilisation quasi exclusive comme outil de communication des mails peut conduire les managers à envoyer des messages dont le contenu pourrait être insistant, insultant ou dégradant pour un collaborateur. La fréquence des sollicitations peut aussi s'accroître dans le cas du travail à distance. Le télétravail peut aussi conduire à des situations dans lesquelles un collaborateur est appelé par le manager en journée, le soir et le weekend, et ce afin de lui demander des livrables dans des délais non tenables.

Plusieurs enquêtes révèlent que la santé psychologique des télétravailleurs s'est dégradée. L'étude de perception CSA pour Malakoff Humanis, montre que 30 % des télétravailleurs confinés estiment leur santé psychologique dégradée. Un sondage Opinionway montre quant à lui, que 44 % des collaborateurs sont anxieux et perçoivent une détresse psychologique.

Enfin, une enquête de la CGT sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement, en date du 4 mai 2020, révèle que 35 % des télétravailleurs sont victimes d'une anxiété inhabituelle.

A SOPRA STERIA, le syndicat AVENIR sopra steria a déjà alerté l'employeur concernant ses obligations de sécurité et de protection des salariés dont les télétravailleurs. Prévenir la souffrance au travail, même causée à distance et éviter l'installation des situations de harcèlement en intervenant à temps à chaque signalement. Ceci nécessite la mise en place d'un vrai système de recueil des alertes directes auprès des salariés et indirectes auprès des représentants du personnel et des collègues de la victime ainsi que l'analyse rapide et le traitement de ces alertes.

Résoudre cette problématique dans l'entreprise est un des objectifs majeurs du syndicat AVENIR en fonction des multiples situations déjà traitées. [\(Contactez-Nous\)](#).



Ergonomie du Poste de Travail, Travail sur écran et Obligations légales (Cliquez [ICI](#); [ICI](#) et [ICI](#))

L'Article L4121-1 du Code du Travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Le Code du travail, dans ses articles R. 4542-1 à R. 4542-19 fixe les règles particulières de prévention des risques liés au travail sur des postes munis d'écrans. Ces articles définissent les exigences d'ergonomie pour l'organisation temporelle du travail, le logiciel, l'affichage, le clavier, la table et les équipements de bureau. La circulaire DRT n°91-18 du 4 novembre 1991 a apporté des précisions sur ces dispositions (notamment temps de pause, conditions d'ambiance, caractéristiques de l'équipement...).

Après analyse des conditions de travail et évaluation des risques, de tous les postes comportant un écran de visualisation, l'employeur prend les mesures appropriées pour remédier aux risques constatés (article R. 4542-3).

L'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran (article R. 4542-4).

Par changement d'activité il faut entendre l'alternance du travail sur écran avec par exemple les tâches de bureau.

Les temps d'attente de réponse imposant la surveillance de l'écran ne peuvent être considérés comme des pauses. La périodicité et la durée des pauses spécifiques sont déterminées dans chaque établissement en fonction de l'organisation et des caractéristiques des tâches.

Information et formation des salariés

L'employeur assure l'information et la formation des travailleurs sur les modalités d'utilisation de l'écran et de l'équipement de travail dans lequel cet écran est intégré. Chaque travailleur en bénéficie avant sa première affectation à un travail sur écran et chaque fois que l'organisation du poste de travail est modifiée de manière substantielle (article R. 4542-16).

A SOPRA STERIA, le syndicat AVENIR a déjà alerté l'employeur concernant ses obligations légales en matière d'ergonomie du poste de travail (sur site et en télétravail) et de formations sur la prévention de ces risques. Nous déplorons le refus de généralisation des formations, des bonnes pratiques et la fourniture des équipements adaptés malgré le coût modique d'un poste de travail par rapport au coût financier mais également en santé des salariés suite aux TMS et aux troubles de la vision.

Le syndicat AVENIR agit pour le respect des obligations par l'entreprise conformément au Code du Travail.

N'hésitez pas à nous solliciter. ([Contactez-Nous](#)).



Comment réussir l'évolution inévitable des conditions de travail et appliquer l'équation Donnant-Donnant ?

Le bureau virtuel est déjà une réalité à SOPRA STERIA et est basé sur une plateforme Microsoft avec accès direct ou via f2f. Pour rappel, un bureau virtuel (Virtual office en anglais) est un logiciel centralisant sur un serveur des données d'organisation, de communication et de collaboration. L'utilisateur accède à ses données à partir de n'importe quel appareil (PC, PC portable, PDA, smartphone, etc.) équipé d'un navigateur web et d'une connexion à Internet. Concrètement, ce logiciel comporte des outils tels qu'une suite bureautique, messagerie, un agenda, un carnet d'adresses, un stockage de documents, une liste de tâches, etc.

Ainsi, les salariés peuvent travailler via leur bureau virtuel de partout et à toute heure sans contrôle des heures supplémentaires y compris pendant les déplacements professionnels qui ne sont pas payés en temps de travail effectif ! C'est le « Donnant » côté salariés dans l'équation Donnant-Donnant, quel est le donnant correspondant côté direction pour équilibrer l'équation ?

Le syndicat AVENIR demande le décompte et le paiement des heures supplémentaires identifiées et la participation des salariés aux résultats de l'entreprise via un accord d'entreprise adoptant comme formule de calcul de la Réserve annuelle Spéciale de Participation, un pourcentage du bénéfice net annuel comme le permet la Loi. Le Flex Desk ou Desk sharing était un projet de la direction en test à Montreuil et les conditions du déconfinement vont lui être propices. Tout salarié en mode projet ou en intervention extérieure sur une grande partie de son agenda, sera bientôt potentiellement en Flex Desk du moment où il est disposé à changer de poste dans l'espace ouvert, au gré de ses réunions, des activités à effectuer, de l'actualité de ses missions. Attention à ne pas faire subir ceci aux salariés non-candidats. Du jour au lendemain, devenir SBF (Sans bureau fixe) n'est pas adapté aux salariés qui viennent la majorité du temps sur un même établissement. Traîner son sac à dos ou son trolley dans le train tous les jours, chargé de toutes ses affaires : documents, ordinateur portable, câbles de connexion, chargeurs, s'installer tous les jours sur un bureau différent. Le nettoyer le matin avant de s'asseoir et puis le soir avant de partir n'est pas raisonnable. C'est le règne de la dépersonnalisation et la mode du clean desk.



SOPRA STERIA doit se conformer aux normes réglementaires pour ses ratios d'occupation des locaux, ceci limite le % de Flex desk par établissement. Le syndicat AVENIR y veillera. Le but du syndicat AVENIR est d'améliorer les conditions de travail dans ces nouveaux espaces. La direction devra informer et consulter le CSE en détail sur le sujet. La notion d'ambiance, d'environnement doit être pensée et réfléchi par les space planners et les concepteurs de mobiliers. Un même espace peut engendrer des réactions et un a priori différents d'un utilisateur à l'autre. La conception d'espace doit satisfaire le plus grand nombre, en proposant des prestations adaptées en travaillant sur l'acoustique, la lumière, les flux de passage. Le ressenti, l'expérience et l'appropriation de l'espace vital relèvent de la perception de chacun et il faudra mesurer la satisfaction des salariés. Le syndicat AVENIR agit pour le respect des obligations par l'entreprise conformément au Code du Travail. N'hésitez pas à nous solliciter. [\(Contactez-Nous\)](#).

Après 3 mois en télétravail à 100% ... Comment la direction peut refuser la maj de l'accord Télétravail ?

A SOPRA STERIA, la direction a appliqué l'accord Télétravail de STERIA jusqu'à son échéance en 2017 mais a signé un nouvel accord au rabais par la faute de certains syndicats qui ont accepté de revenir en arrière sur vos droits acquis.

Le comble est que cette signature a eu lieu postérieurement aux ordonnances Macron de septembre 2017 qui ont instauré le télétravail comme un droit.

Ainsi la signature par certains syndicats d'un accord au rabais, postérieurement à cette Loi, ne pouvait pas tenir face aux réalités :

- Le télétravail régulier limité à 1 journée par semaine dans cet accord (exceptionnellement 2 Jours si le projet l'exige après insistance du syndicat AVENIR) n'est pas tenable vu la réalité du métier de l'entreprise les pratiques de nos concurrents et clients : Tous ont admis qu'AVENIR a raison sur le sujet, l'accord STERIA appliqué jusqu'en 2017 prévoyait 3 Jours de télétravail par semaine.
- L'indemnisation du Télétravail à hauteur de 10 € par mois (versus 30 € dans l'accord précité) dans cet accord est insuffisante et est sans comparaison avec les frais de télétravail réellement engagés. Cette indemnité n'est pas opposable aux salariés qui ont été en télétravail forcé pendant le confinement. La règle c'est le remboursement des frais réels. La direction doit négocier un accord sur le sujet ou procéder au paiement total des frais engagés.
- La participation de l'employeur aux frais d'installation en Télétravail (Quelques centaines d'Euros sur facture) était prévue dans l'accord STERIA et inexistante dans l'actuel accord au rabais. L'ergonomie du poste de travail en Télétravail et l'équipement utilisé doivent préserver la santé des salariés. Faisons évoluer l'accord.

Le syndicat AVENIR a déjà alerté l'employeur concernant les limites de l'accord de Télétravail actuel en cas de crise. Effectivement cet accord ne gère pas le télétravail occasionnel comme celui organisé pendant le confinement et qui obéit donc à la règle de fourniture complète par l'employeur des moyens pour travailler et la prise en charge intégrale des frais avec responsabilité totale et obligations de résultat en matière de sécurité santé des salariés en télétravail.

Les salariés sont le seul espoir pour l'entreprise pour survivre à la crise actuelle et aux crises futures. AVENIR invite à la négociation d'un accord équilibré de Télétravail.

Le syndicat AVENIR agit, d'une manière pragmatique et dans la durée, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise et il l'a démontré depuis sa création pour les salariés dans SOPRA STERIA en 2006. [\(Contactez-Nous\).](#)

TÉLÉTRAVAIL EN CONFINEMENT
Anact x Aract

Premiers chiffres clés
bit.ly/télétravail-confiné

Le télétravail, ça s'organise

79% → Un signe encourageant car l'adaptation des missions à la situation est un levier d'efficacité et de prévention

des répondants ont vu leurs activités redéfinies - au moins partiellement lors de la mise en place du télétravail confiné

Mais les adaptations sont-elles bien mises en oeuvre dans la durée selon les évolutions de l'organisation, des moyens disponibles et des situations de chacun ?

Le télétravail, ça s'anime...

plus de **2/3** des répondants bénéficient de réunions d'équipe à distance et d'échanges avec leur manager au moins une fois par semaine

près de **50%** des répondants estiment être moins efficaces et plus fatigués qu'à l'accoutumée

Si les managers semblent mettre en oeuvre certaines pratiques-clés du management à distance (information, priorisation des tâches...), ils doivent être soutenus pour mieux prendre en compte les questions d'articulation des temps et de régulation de la charge de travail de leurs collaborateurs.

Le télétravail, ça s'apprend !

51% des répondants avaient déjà pratiqué le télétravail avant le début de la crise

Ils s'estiment davantage capables de réaliser l'ensemble de leurs missions à distance que les autres

88% des répondants souhaiteraient poursuivre le télétravail après la crise, ponctuellement ou régulièrement