



Inter CFDT STMicroelectronics France

M. Alexis RÉROLLE
DRH STMicroelectronics France

Mme Anne INIZAN
Responsable des relations sociales

À Rousset, le lundi 25 Mai 2020.

Objet : Télétravail – fin de la norme présentielle

Madame Inizan, Monsieur Rérolle,

Lors de nos dernières négociations, les organisations signataires de l'accord de dé-confinement ont obtenu la réouverture de négociation dès le mois de juin concernant l'accord de télétravail.

La crise COVID-19 a démontré ce que nous mettions en avant depuis des années, à savoir la capacité et l'intérêt des salariés à faire du télétravail. Durant la période de confinement, ce sont près de 60% des salariés ST France qui ont poursuivi leur activité professionnelle en « home office » du jour au lendemain.

Nous avons été agréablement surpris que la direction ait trouvé les ressources pour mettre en place aussi rapidement un outil de suivi et de planification prévisionnelle pour tous les salariés. Preuve qu'il est parfois possible de développer des outils sans que cela ne prenne des années.

Cette période de confinement a mis en évidence que l'introduction du télétravail massif a constitué un véritable levier de performance pour maintenir la compétitivité de l'entreprise. La capacité d'adaptation des salariés à cette nouvelle organisation est désormais démontrée et sonne comme une évidence.

Ce nouvel accord devra répondre à un certain nombre d'enjeux auxquels il est urgent de trouver des solutions adaptées afin :

- *D'instaurer des pratiques managériales innovantes qui favorisent l'engagement et la motivation*
- *De permettre aux salariés de travailler dans un environnement plus serein et d'arrêter l'entassement dans des « open space » de plus en plus exigus.*
- *D'améliorer l'attractivité de ST et de favoriser la rétention des salariés*
- *De développer des pratiques plus respectueuses de l'environnement*

La CFDT demande aujourd'hui que tous les salariés, dont l'emploi le permet, puissent planifier leurs jours de télétravail grâce à l'outil mis en place. Ainsi la « présence sur site » ou le « travail à distance » ne devrait plus être un enjeu, mais un simple choix concerté au sein des équipes.

C'est donc un changement de paradigme sur la manière d'exercer notre activité professionnelle que nous appelons de nos vœux. Il est temps de mettre fin à des méthodes de management héritées du vingtième siècle. Les contraintes du nombre de jours, de récurrences et d'éventuelles contreparties d'astreintes le week-end n'ont aucun intérêt et sont l'héritage d'un mode de fonctionnement révolu. Pendant la crise, les salariés ont démontré leur capacité à organiser leur temps de travail et prouvé que le lieu où ils l'exercent n'était pas un problème.

L'enjeu écologique n'est plus à démontrer. Notre entreprise, qui met en avant sa responsabilité sociétale, doit passer un cap et en finir avec ce gaspillage pour des raisons historiques. Celles-ci ne servent à aucun moment les intérêts de la société, et sont très souvent sources de stress, de pollution et de contraintes inutiles.

Un certain nombre de grandes entreprises ont déjà franchi le cap depuis plusieurs années outre-Atlantique. Les organisations du travail se sont libérées de ces contraintes absurdes. Ces nouvelles méthodes de travail où le salarié est acteur de ce choix sont un atout majeur d'efficacité et d'attractivité.

Cette prise de conscience prend désormais pied dans les grandes entreprises françaises comme PSA, dont le PDG a d'ores et déjà annoncé que le télétravail était dorénavant la référence pour ses activités hors production : *« Les enseignements issus de l'application du travail à distance généralisée permettent d'accélérer la transformation des modes de fonctionnement de l'entreprise au profit d'une agilité et d'une efficacité accrues pour les salariés ».*

Durant la Crise du COVID-19, la direction a su mettre en place, avec les organisations syndicales qui s'engagent, les nouvelles bases d'un dialogue social constructif. Il est important de transformer l'essai et de pérenniser de nouvelles méthodes de travail par des accords ambitieux qui auront un impact positif sur la marque employeur de l'entreprise ainsi que sur l'efficacité et le bien-être des salariés qui y travaillent. Il est urgent de tirer les leçons de la période difficile que nous avons traversée, et d'en faire un atout de développement durable.

Vous remerciant de la considération que vous porterez à ce message, cordialement,

Eric POTARD
Délégué Syndical Central CFDT

