

## Droit à la déconnexion : l'écœurant cynisme du Groupe

Les mots sont forts ? Ils sont à la hauteur des intentions de la direction générale.

Dans la sphère privée, chacun est libre de son utilisation des nouvelles technologies. Difficile aujourd'hui de se passer d'ordinateurs ou de smartphones puisque de nombreuses tâches administratives se font obligatoirement via ces canaux. Le Groupe développe d'ailleurs de façon rapide le self care (faire soi-même) via sa politique digitale.



**Pour la CGT, la direction doit prendre ses responsabilités en matière de droit à la déconnexion, et veiller à la santé de ses salariés par une coupure des réseaux informatiques et des applications métiers en dehors des horaires de travail.**

Sur ce principe, la direction refuse toutes mesures coercitives de protection des salariés pour respecter la frontière, de plus en plus poreuse, entre sphère professionnelle et sphère privée ! Elle compte donc laisser libre accès aux applications métier 24h/24h. Elle indique faire confiance au bon sens, à l'autonomie et la capacité à s'autoréguler des salariés.

Vous le savez, la CGT a été le premier syndicat à applaudir l'ouverture de négociations sur le télétravail, à négocier des améliorations importantes et à souhaiter son déploiement à tous le plus rapidement possible.

**Soyons clair, ce que la direction attend du télétravail, c'est une forte amélioration de la productivité.** Cette augmentation de la productivité va permettre d'accentuer le non remplacement des départs et de poursuivre la politique de baisse de la masse salariale (-308 CDI en 2017 ; si vous vous demandiez pourquoi votre charge de travail augmente, voilà une explication !!!).

En ne coupant pas les applications métiers au-delà d'une certaine heure, **les salariés en télétravail, commerciaux itinérants, cadres au forfait**, seront toujours soumis à une forte pression pour améliorer leur taux d'efficacité. Personne n'est épargné puisque **on ne pilote plus l'humain mais uniquement l'activité** en vue d'atteindre un objectif défini

par des directeurs qui ne connaissent le terrain que lorsqu'ils organisent des tours de France pour culpabiliser les salariés.

Pour ceux qui ne télétravailleront pas, on pourra comparer leurs performances aux télétravailleurs et ils auront à répondre de leur productivité. De fait, ils auront tendance à faire de même, débadger puis revenir à leur poste de travail. Au prétexte de la liberté, on instaure une compétition insidieuse entre collègues !

Le badgeage, parlons-en ! **Très prochainement, la direction va imposer le badgeage à l'écran.** Finie la badgeuse physique, les salariés pointeront via les PC. **La CGT propose de ne plus badger.** Ils sont fous à la CGT ? Pas du tout. Cela se fait dans d'autres Groupes de Protection sociale. C'est simplement la mise en application du grand discours de la direction sur la confiance en l'autorégulation. Cela a aussi des vertus économiques importantes puisque le coût du logiciel de badgeage et sa maintenance coutent plusieurs dizaines de milliers d'euros par an.

**Et c'est là toute l'hypocrisie ! Les salariés sont considérés comme étant assez responsables pour se déconnecter de leur travail et des outils à distance sans intervention de la direction mais pas assez pour ne plus badger !**



L'employeur a l'obligation de veiller à la santé de ses salariés. Il a les moyens techniques de préserver les collaborateurs mais il s'en exonère honteusement en reportant sa responsabilité sur chacun d'eux. Sa politique de recrutement zéro augmente fortement la charge de travail qui amène des objectifs intenable et chacun doit y parvenir sous peine de sanctions.

**Pour les salariés, il s'agit de négocier un droit à la déconnexion mais pour la direction générale c'est un devoir de déconnexion !**