



Section Syndicale Cfdt

Eurodisney SAS, SCA, SCA Associés, ED Spectacles
Boite Postale 100. Bâtiment Mary Poppin's
77777 MARNE LA VALLÉE CEDEX 04
Tél : 01 64 74 48 57 Fax : 01 64 74 48 76
www.cfdt-disney.org e-mail : dlp.cfdt@disney.com

Chessy, le 15 mai 2020

Objet : Demande de réalisation d'un état des lieux (audit) sur le télétravail au sein de l'établissement Siège

Monsieur le chef d'établissement,

Comme vous avez pu l'évoquer lors de la CSSCT du 14 mai, le télétravail (généralisé avec le P.C.A le 16 mars 2020) est aujourd'hui largement plébiscité par les salariés.

Cependant, un certain nombre de problématiques se font jour. Alors certes, la situation de télétravail permanent est exceptionnelle. Mais le télétravail est amené à perdurer et à prochainement être cadré par des négociations.

Lors de son lancement dans l'entreprise, le télétravail ne concernait qu'une petite quantité de salariés cadres ou agents de maîtrise et n'était pas le mode de travail majoritaire qu'il est devenu en cette période de crise. Les salariés ont donc dû s'adapter. Jamais personne n'y a été préparé. Lors des négociations sur la Q.V.T, aucune formation sur le télétravail n'a été dispensée à l'encadrement. Gérer un collectif à distance requiert pourtant des méthodes et ce n'est pas avec un guide de quelques pages que l'on apprend cela.

Aujourd'hui, un certain nombre de signaux nous laissent à penser qu'il faut réguler et rectifier le tir sur certains points.

Comment travaille-t-on aujourd'hui en jonglant avec plusieurs logiciels sur un simple écran d'ordinateur portable (17cm x 31cm) tout en répondant aux appels de la clientèle et en ayant les enfants qui jouent à proximité ? Comment parler de droit à la déconnexion alors que même quand le PC est éteint vous recevez des messages sur les groupes Whatsapp concernant le travail jusqu'à pas d'heure, week-end compris ? Comment sont mesurés la charge et le temps de travail ?

Beaucoup de salariés remontent en effet qu'ils prennent moins de pause, des journées plus longues, des connexions plus tôt le matin, une culpabilité chez certain ayant des enfants qui ont le sentiment de ce fait d'être moins productif, l'impossibilité de séparer travail et vie privée, sans parler des tensions interpersonnelles, du supérieur hiérarchique trop enclin à micro manager qui braque alors les salariés au lieu de les faire adhérer...

La mise en doute de la productivité (sensée être plus faible de par les conditions de travail ou les problèmes matériel) récemment évoquée par un Vice-Président lors d'un CSE est très mal vécue par tous ceux qui mettent tout leur cœur à ramer dans la tempête avec les moyens du bord.

Aujourd'hui personne au sein de l'entreprise n'est capable de nous fournir des réponses, des faits, des chiffres.

Or, nous devons savoir, rechercher afin d'améliorer et mettre en commun les bonnes pratiques développées dans certains services.

Bon nombre de domaines sont à explorer :

Comment le management régule à distance la charge de travail ? Cette charge est-elle ajustée en permanence avec le ressenti pour s'adapter au contexte ? Comment sont définis (ou redéfinis) les objectifs, les tâches et les missions ? Les procédures ont-elles été adaptées, les critères de priorité revus ? Des salariés qui n'étaient même pas éligibles au télétravail sont à présent en forte autonomie. Comment le vivent-ils et comment leur encadrement régule ? Les dysfonctionnements techniques du type pannes ou non adaptation du matériel sont-ils pris en compte par le management ? Comment sont organisés les temps collectifs d'échanges ? Comment est abordé le droit à la déconnexion ? Quelle frontière entre vie privée et vie professionnelle dans le huis clos des logements ?

Il nous faut donc un diagnostic partagé. Ceci afin d'établir une analyse fine au plus près des situations de travail et des contraintes, il nous faut partir des salariés, de leurs constats, de leur fatigue, de leur mal-être, de leur épanouissement ou de leur satisfaction à télétravailler. La matière pour cette analyse ne peut se trouver que chez les salariés qui vivent ou non des surtensions.

Nous demandons donc que la Médecine du Travail établisse un questionnaire anonyme qui sera adressé à l'ensemble des salariés en télétravail, y compris l'encadrement. Il serait également profitable que ce questionnaire nous permette de nous comparer au niveau national. L'ANACT a par exemple mis en ligne un modèle. Nous suggérons qu'une section soit consacrée aux encadrants.

Nous pensons réellement que les salariés ont besoin d'exprimer leur vécu, leur ressenti. Le questionnaire aura certainement un effet cathartique en cette période difficile pour tous.

Il apparaît urgent que la continuité d'activité fasse l'objet d'une analyse complète des risques afin de disposer d'une grille d'évaluation et de critères objectifs pour décider des priorités à mettre en place lors des discussions que nous allons avoir. Cela permettra d'anticiper les éventuels RPS naissants ou de les endiguer au maximum.

Nous souhaitons enfin la mise en place d'un référent Télétravail qui pourrait, par exemple, être la psychologue du travail.

Préserver la santé des salariés est l'affaire de tous. Une réussite est un engagement entre deux parties. Nous espérons que vous nous suivrez sur la voie du partenariat.

Veillez agréer, Monsieur le chef d'établissement, nos salutations distinguées.

Les membres CFDT de la CSSCT Siège
Les RDP CFDT de l'établissement Siège