Thales, Dassault, BNP... Dans les grandes entreprises, un télétravail loin d'être généralisé

Par Frantz Durupt — 4 novembre 2020 à 14:11

Les directions jouent sur les ambiguïtés et le flou de « l'obligation » gouvernementale à travailler à distance pour demander ou imposer des jours de présence sur site aux salariés.

Thales, Dassault, BNP... Dans les grandes entreprises, un télétravail loin d'être généralisé

Un télétravail à la carte plutôt que systématique : c'est ainsi que plusieurs grandes entreprises françaises semblent avoir interprété les dernières consignes gouvernementales édictées à l'occasion du reconfinement national. Vendredi dernier, le géant pétrolier Total *«recommandait»* dans une note à ses salariés de venir deux jours par semaine sur site, au motif que certaines tâches ne peuvent être exécutées à distance mais aussi pour maintenir le lien social. Pourtant, le nouveau protocole sanitaire national demande aux employeurs que le télétravail soit *«la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance».*

Mais le groupe français n'est pas le seul à tenter de limiter le travail à distance. Un autre fleuron du CAC 40, Thales, s'est illustré pour sa part en estimant n'avoir aucune conséquence à tirer du nouveau tour de vis sanitaire. C'est son PDG, Patrice Caine, qui l'a expliqué dans un message adressé aux près de 40 000 salariés que compte le groupe d'électronique en France, quelques heures après l'allocution d'Emmanuel Macron annonçant le reconfinement.

« Des attestations en blanc signées de la RH »

«Des dispositifs éprouvés tels que le port du masque obligatoire, l'aménagement des plages horaires de départ et d'arrivée sur certains sites, ou encore le recours au télétravail dans le cadre des accords en vigueur ont démontré toute leur efficacité. Ils permettent d'organiser l'activité pour chaque équipe et d'assurer la continuité de nos opérations pour servir nos clients», assure le patron du groupe dans ce message. Partant de quoi, selon lui, *«toutes ces mesures déjà en vigueur au sein des sites de Thales en France sont conformes aux annonces faites par le gouvernement et restent en application».*

Conséquence : alors que près de 20 000 salariés de Thales étaient en télétravail complet au printemps, ils seraient aujourd'hui beaucoup moins nombreux, selon Gregory Lewandowski, coordinateur CGT du groupe. Et ce, indépendamment du fait que des salariés *«qui travaillent sur du matériel spécifique ou sur des réseaux de défense»* doivent effectivement se rendre sur site, souligne le responsable syndical. Si bien qu'à la suite d'un appel à témoignages, plusieurs ont écrit à *Libération* pour faire part de leur incompréhension face au message de leur patron, qui s'est traduit par des consignes différentes selon les entités et les services.

«Des attestations en blanc signées de la RH [les ressources humaines, ndlr] *ont été envoyées à l'ensemble des salariés du groupe par mail»,* écrit un salarié des fonctions support, affirmant que le télétravail est limité à deux jours par semaine. *«Comme avant le reconfinement, nous travaillons sur site cinq jours sur cinq»,* affirme un autre, précisant : *«Le télétravail est tout à fait possible pour nous, nous l'avons fait en mars sans préparation.»*

Chez Dassault, deux jours de télétravail

Plusieurs salariés ayant contacté *Libé* soulignent aussi qu'à leurs yeux, Thales devrait d'autant plus montrer l'exemple que son principal actionnaire, à hauteur de plus de 25%, n'est autre que l'Etat lui-même. Quant à son second actionnaire, le groupe Dassault (24%), il semble que sa filiale Aviation ne soit pas exemplaire non plus. Là-bas, des salariés apprennent à l'occasion de présentations Powerpoint que la direction souhaite *«fixer un objectif de 2 jours max de télétravail/semaine».* Comme chez Thales, selon un salarié qui a écrit à *Libé, «la seule réaction de la DRH [au reconfinement] a été de diffuser le plus largement possible une attestation dérogatoire signée par elle, avec les champs correspondant aux coordonnées du porteur laissés vierges».*

Le siège de Saint-Cloud serait particulièrement concerné. Alors que près de 2 900 salariés, sur les 3 200 qui le fréquentent, pourraient télétravailler, on ne compte aujourd'hui selon la CFDT qu'un millier de salariés en travail à domicile sur l'ensemble de l'entreprise, contre 4 000 durant le premier confinement. *«Effectivement, le télétravail n'est pas massivement déployé chez Dassault»,* reconnaît un représentant syndical. Le groupe, lui, affirme au contraire à *Libération* que *«50% de nos 8 500 salariés bénéficient actuellement»* du télétravail, mais il ne précise pas combien de jours par semaine.

Dans le secteur bancaire aussi, où les agences peuvent rester ouvertes, des salariés qui pourraient néanmoins travailler à distance font part de leur sidération. Chez BNP Paribas, qui emploie près de 55 000 personnes en France, voici ce qu'ils ont pu lire dans un message partagé sur l'intranet : *«Soucieux de maintenir le lien avec l'entreprise pour éviter un nouvel éloignement prolongé et de favoriser autant que possible le travail à distance, le groupe souhaite la présence sur site des collaborateurs une à deux journées par semaine ou une semaine sur trois pour les activités/organisations en split team hebdomadaire.»*

Au Crédit agricole, constitué en caisses régionales qui disposent chacune d'une certaine autonomie vis-à-vis du groupe, les situations peuvent grandement varier selon les régions. Ainsi, selon un salarié de la caisse du Centre Loire, le télétravail n'y est instauré qu'*«entre un et deux jours pour les services centraux»*. En Pyrénées Gascogne, un chargé d'affaires affirme que le télétravail *«est aujourd'hui proscrit, alors qu'en mars nous avons été maintenus à domicile et que des efforts colossaux ont été déployés en quelques jours pour nous permettre de faire 100% de nos tâches à domicile»*. **Au sein de LCL, la situation est également dénoncée par plusieurs salariés, au point que FO s'est émue dans un communiqué d'un *«0% télétravail»* imposé à tout le réseau commercial.**

« Mourir pour la France oui, pour le Medef non »

Pourquoi ces réticences au télétravail généralisé ? De nombreux employeurs peuvent s'appuyer sur une réalité, invoquée d'ailleurs par Total et BNP : bien des salariés ont pu mal vivre le télétravail confiné, qui s'est parfois accompagné d'un sentiment d'isolement ou de problèmes de communication. Mais chez Thales, Grégory Lewandowski évoque aussi *«des réticences de chefs de service, qui ont peur de ne pas savoir ce que font les salariés, de ne pas contrôler le travail»*. Pourtant, dit-il, *«on a l'expérience, et on sait que les salariés en télétravail travaillent parfois plus»*. Il en veut pour preuve une enquête à laquelle ont répondu 6 000 salariés du groupe cet été, l'immense majorité d'entre eux disant que leur charge de travail était restée stable ou avait augmenté.

Plus globalement, les communications patronales naviguent allègrement dans les eaux incertaines des notions de «volontariat», de «recommandation» ou d'«incitation». Entre ce qu'un salarié pense avoir le droit de faire et ce qu'il pense devoir faire pour rester dans les bonnes grâces de sa hiérarchie, il peut y avoir un gouffre. *«Ils jouent beaucoup sur les termes»,* relève une responsable syndicale dans un grand groupe bancaire : *«La direction "souhaite", "vous invite à", "vous pouvez"... Mais derrière, à aucun moment le terme de "volontariat" n'est clairement employé. Le sous-entendu, c'est : "venez".»* Un discours ambigu qui, marié à la culture française du présentéisme, plonge bien des salariés dans un conflit moral. Certains le tranchent comme ils peuvent : *«Mourir pour la France oui, pour le Medef non»,* écrit un employé de BNP dans son mail.

Frantz Durupt