

L'UDPA est favorable au télétravail qui est bénéfique autant pour les salariés que pour l'entreprise.

Pour autant, l'UDPA n'est pas signataire de l'accord télétravail à effet du 1^{er} avril 2020 : cet accord montre une défiance de l'entreprise envers ses salariés, qu'elle déclare pourtant autonomes et responsables en imposant à tous des règles contraignantes sans dotation de matériel suffisante et sans indemnisation.

Pourtant le télétravail a été une solution préventive pendant la crise sanitaire et a su démontrer sa force mais également ses écueils.

L'UDPA vous propose dans ce dossier des conseils et des pistes pour optimiser les effets bénéfiques du télétravail, et non ses inconvénients. Que l'on soit en télétravail ou sur site, l'amélioration de l'ergonomie doit être une priorité.

DEFINITION L'ergonomie vise à organiser le travail en tenant compte des facteurs psychologiques, physiques, et sociologiques. Le but est d'améliorer les conditions de travail en matière de sécurité, de confort, de qualité, d'organisation, de fiabilité, tout en optimisant l'efficacité de production.

LES ENSEIGNEMENTS DE LA PÉRIODE COVID

Le télétravail imposé a contraint une partie des salariés à découvrir cette méthode de travail. Pendant cette période, les risques déjà connus liés au télétravail ont été exacerbés et d'autres ont émergé :



l'hyper connexion qui existe déjà en télétravail classique a été exacerbée par la multiplication des audioconférences et diverses réunions de synchronisation	Pour en savoir plus sur ces sujets de risques psycho-sociaux, retrouvez nos articles en page 2 de ce dossier
l'isolement , déjà présent pour le télétravailleur régulier a été aggravé par le confinement	
la difficulté de séparer le temps et l'espace entre travail et vie privée est devenue plus évidente avec le partage de l'espace avec la famille, les charges familiales chronophages (garde d'enfant, école à la maison...)	
les différences sociales et familiales ont été mises en évidence. Les mères semblent être les premières à souffrir, une étude montrant que confinement et télétravail ont accru les inégalités entre les femmes et les hommes au niveau de la réalisation des tâches quotidiennes ...	Vous trouverez nos conseils en page 3 de ce dossier
l'ergonomie du poste de travail : d'après une étude BVA post-confinement, le télétravail a augmenté les douleurs chez les personnes qui étaient déjà sujettes aux maux de dos (89% de la population)	Consultez notre article en page 2 de ce dossier
les surcoûts liés au télétravail : une étude estime que la hausse des factures d'électricité ou de gaz due au confinement et au télétravail pourrait être comprise entre 18 et 97 euros par mois, selon les foyers	Consultez notre article en page 4 de ce dossier et nos revendications

Vous voulez des précisions, contactez vos élus UDPA-UNSA sur service.udpa@axa.fr



LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs.

L'ergonomie intervient sur les facteurs des risques psycho-sociaux que sont l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, les rapports sociaux, le niveau d'autonomie

La prévention relève de mesures organisationnelles prises par l'Entreprise, en repérant et éliminant des pratiques abusives que le travail à distance peut générer et en définissant des règles claires, connues et partagées.

UN ÉQUILIBRE DOIT ÊTRE TROUVÉ

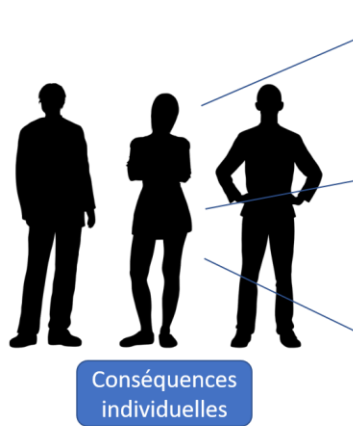
A l'UDPA, nous sommes favorables au télétravail, mais pensons qu'un juste équilibre entre présence et distance doit être trouvé.

2 à 3 jours de télétravail par semaine nous paraissent optimum, si le salarié le souhaite, bien sûr, car le télétravail, hors circonstances exceptionnelles, ne peut être imposé.

Il nous paraît contre-productif de chercher à imposer et encadrer de manière rigide la pose des jours de télétravail. De la souplesse doit être laissée aux salariés et aux équipes pour s'organiser : il faut accorder la confiance à l'intelligence collective.

LES SIGNES D'ALERTE

Voici des signaux qui doivent vous alerter, vous amener à consulter la médecine du travail et à rencontrer vos représentants du personnel UDPA :



Conséquences individuelles

<p>TROUBLES PSYCHIQUES EMOTIONNELS</p>	<p>Etat de stress chronique Hypersensibilité, irritation Fatigue, épuisement durable Troubles de la mémoire Difficulté à décider, à juger ...</p>
<p>TROUBLES PHYSIQUES PHYSIOLOGIQUES</p>	<p>Tension artérielle, palpitations Troubles du sommeil ou de l'attention Tensions musculaires Perte d'appétit, troubles gastro-intestinaux Défenses immunodéficientes ...</p>
<p>TROUBLES COMPORTEMENTAUX</p>	<p>Perte de l'empathie Conduites addictives Difficultés de relations aux autres, isolement Fuite de responsabilité Sautes d'humeur, perte du sens de l'humour</p>

Il existe aussi au plan collectif des signes d'alerte, qui doivent être suivis par l'employeur, comme la diminution de la communication ascendante et descendante, la baisse de la productivité, l'absentéisme ... Vos élus suivent le bilan social remis par l'employeur tous les ans.

DES TÉLÉTRAVAILLEURS BIENS FORMÉS

Il est important de pouvoir prendre du recul sur sa manière de travailler, il faut réussir à ne pas céder au tout urgent, malgré la pression des objectifs, les managers et toute la ligne hiérarchique ont aussi leur rôle :

- apprendre à gérer son temps de travail, pour savoir hiérarchiser ses priorités, et mieux organiser sa journée de travail,
- formations des télétravailleurs aux postures de travail sur écran,
- formations des managers au management à distance : comment garder le lien, comment repérer des salariés en souffrance
- formations aux outils NTIC, à l'évolution des logiciels et des procédures, pour s'assurer que les télétravailleurs ont acquis les connaissances théoriques et pratiques nécessaires,
- ...

Zoom sur la position de travail

RAPPEL DE CE QU'EST UNE POSITION DE TRAVAIL ADAPTÉE

Le portable n'a pas été conçu pour les personnes qui travaillent longtemps sur leur ordinateur. Il est **destiné aux salariés amenés à se déplacer souvent avec leur ordinateur** et, idéalement, ne doit pas être utilisé plus de 2 heures consécutives sans accessoires. Les aménagements conseillés pour son utilisation sont:

- écran externe ou à défaut pour les portables équipés d'un écran de qualité et de taille suffisante, un support pour ordinateur portable, permettant de surélever l'écran à hauteur des yeux,

- clavier et souris séparés,
- station d'accueil pour brancher en permanence les équipements nécessaires,
- repose poignet.

Et bien sûr, il est important d'avoir un plan de travail à la bonne hauteur, avec un siège permettant un réglage en hauteur, un dossier inclinable pour permettre d'avoir le dos légèrement penché vers l'arrière et, si nécessaire, un repose pieds. (fiche INRS [ed924](#))

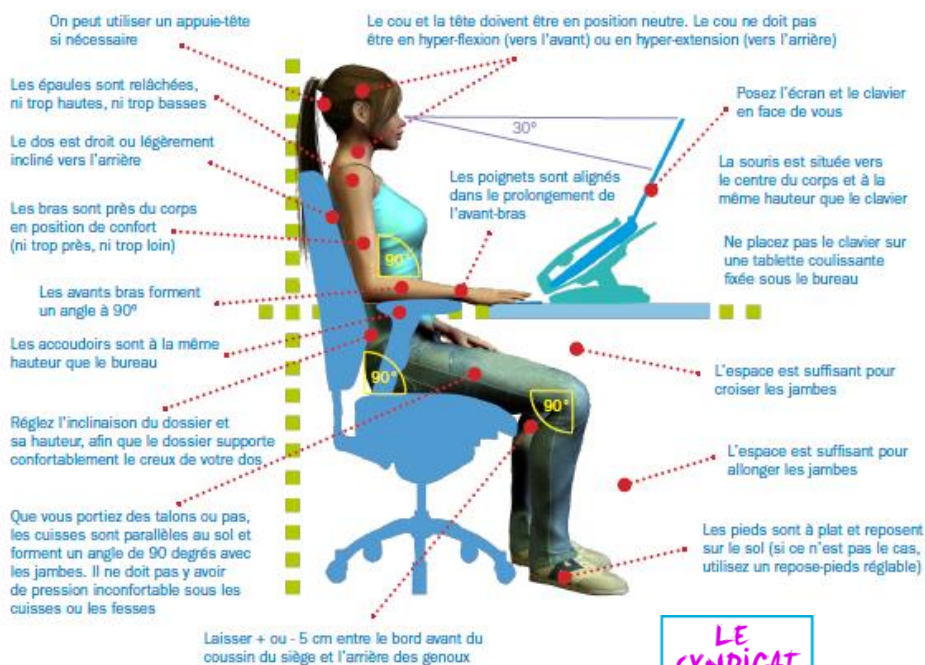
N'OUBLIEZ PAS



Faites des pauses, 15 minutes toutes les 2 heures de travail sur écran sont recommandées.

Levez vous régulièrement et faites quelques pas. Bougez ! Aucune posture n'est bonne si elle est prolongée...

N'oubliez pas non plus, le télétravail, c'est 7h17 par jour !



Bon à Savoir!

FOURNITURE DES MOYENS MATÉRIELS PAR L'EMPLOYEUR

Face aux demandes répétées de l'UDPA, AXA France a fini par accorder la possibilité de fournir des écrans supplémentaires.

Sinon, le télétravail est encadré par les articles L.1222-9 et suivants du code du travail, mais aussi par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 (étendu par l'arrêté du 15 juin 2006).

L'ANI prévoit que « L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. » art 3.

L'ANI s'applique à l'ensemble des employeurs relevant d'une fédération adhérente de l'une des 3 organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) signataires, **sauf si un accord collectif d'entreprise sur le télétravail a été conclu**. En effet, en raison de la primauté de l'accord d'entreprise sur les accords de branche et les ANI, un accord collectif peut déroger à l'ANI et l'écarter.

Hélas, un accord d'entreprise moins-disant a été signé par 2 organisations syndicales majoritaires à AXA France.

Vous voulez des précisions, contactez vos élus UDPA-UNSA sur service.udpa@axa.fr



LES REVENDICTIONS DE L'UDPA

Le télétravail est plébiscité dans les enquêtes, de nombreux salariés français souhaitent le poursuivre ou augmenter le nombre de jour de pratique. **L'UDPA demande à la direction d'AXA France d'ouvrir une renégociation de l'accord télétravail.**



Pour l'UDPA, cet accord est un recul social et un signe évident de la défiance de la Direction envers ses salariés. L'UDPA demande à ce que soit revu :

- la souplesse de pose des jours de télétravail : suppression des règles sur l'encadrement des week-ends, de pose consécutive de jours pour laisser les équipes s'organiser,
- la situation des temps partiels, dont ceux bénéficiant d'une formule besoin familial,
- la possibilité de formules dérogatoires (fermeture Montauban, reconnaissance du statut de travailleur handicapé, distance domicile/travail...)
- la dotation dérogatoire au domicile de station d'accueil, souris, clavier et écran 22 pouces et la participation aux frais internet et charges de fonctionnement,
-

LES SURCOÛTS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Si l'on ne regarde que la consommation électrique, un comparateur d'offres d'énergie estime que la hausse des factures d'électricité ou de gaz due au confinement et au télétravail pourrait être comprise entre 18 et 97 euros par mois, selon les foyers. D'autres coûts sont à ajouter entre la consommation d'eau, le temps de préparation des repas, l'utilisation de la box... Par contre, coté entreprises, le télétravail est bien vu, entre autres, comme une source de gains. On trouve sur internet des informations sur des simulateurs des gains liés à la mise en place du télétravail.

L'UDPA demande à AXA France de chiffrer les économies réalisées pendant la période du confinement sur les frais généraux (admissions cantine, sites fermés...).

Bon à Savoir!

En période de confinement, il n'y a plus de principe de volontariat vis-à-vis du télétravail, les salariés d'AXA France en zone blanche ou dépourvus d'équipement de portable pour des raisons personnelles ont été obligés de poser des congés.

L'UDPA est intervenue pour que les salariés sauvegardent leurs congés 2020, et épuisent d'abord les congés 2019.



Vous voulez des précisions, contactez vos élus UDPA-UNSA sur service.udpa@axa.fr

**VOS ÉLUS UDPA RÉPONDENT À VOS QUESTIONS.
Pourquoi ne pas nous contacter et nous rejoindre!**

Hassan AKID	51 99 54	Bruno Gay	51 98 22	Katy Nativel	02 62 30 83 39
Gilles BARY	54 48 02	Sylvaine HARDY	07 80 97 65 88	Jean-Marc PAGAU	52 87 81
Christine BELLEVILLE	06 63 28 89 84	Jean François HERBERT	01 30 82 87 10	Nathalie PACITTI-DIAZ	57 52 02
Christophe BEZAULT	54 14 23	Yassine KHESSOUMA	58 96 82	René-Hubert PURSEIGLE	54 14 96
Xavier BOULLY	06 40 46 29 16	Anne Charlotte LAUMONIER	06 07 56 95 64	Frederic RETY	09 70 81 88 44
Yves BRETTEL	56 05 45	Yann LE BELLER	06 72 47 06 38	Françoise SALA	58 46 33
Pierre CLERC	56 05 15	Dominique LE GALL	06 21 44 39 36	Giulia SCHUMACHER	06 76 71 38 06
Michel COLIN	01 47 74 02 19	Marie Laure MARCHAND	06 88 53 25 47	Moussa TOURE	51 17 32
Patricia DUMAS	51 06 92	Corinne MARZOLF	57 52 76	Jean-Pierre VASSARD	52 72 29