



Monsieur Jean BEUNARDEAU  
Directeur Général HSBC France  
103 Avenue des Champs Elysées  
75008 PARIS

Paris, le 02 Juin 2020

Recommandé avec A/R

Monsieur Le Directeur Général,

Si le télétravail montre une grande puissance de déploiement en **confinement**, et que sa mise œuvre a été particulièrement rapide chez HSBC France, ses conditions de réalisation restent particulières.

Nous sommes loin du télétravail usuel au sein de l'entreprise..

**Les salariés sont éloignés durablement des ressources à disposition sur leur lieu de travail et utilisent pour une grande majorité du matériel privé souvent mal adapté à leur charge de travail.**

Cette situation qui perdure et pourrait se renouveler dans un futur proche déstabilise les salariés.

Ils doivent réaliser leur travail de manière différente pour s'adapter à cette crise dans un environnement bouleversé et souvent dégradé tant du point de vue professionnel que personnel.

Ils font face à de nouveaux outils, de nouveaux process, sans la proximité de l'équipe pour les aider à s'y adapter. L'éclatement du collectif de travail est un vrai sujet.

Les conséquences sont souvent **un sentiment d'isolement accru, de débordement et une zone de flou inconfortable entre leur vie privée et leur vie professionnelle**. Devant la charge accrue de travail, beaucoup ne savent pas mettre des limites à leurs horaires et travaillent plus qu'ils ne le devraient sur une période qui dure.

Notre accord sur le télétravail est conçu dans un contexte de travail en équipe et d'encadrement organisé, alors qu'en **confinement, il faut réinventer les modes de management et les organisations de travail. Quant aux représentants du personnel, ils doivent également assurer leurs mandats différemment. Or à ce jour, avec des moyens inchangés, il leur est difficile de détecter toutes les situations à risque ainsi que les salariés qui pourraient être en détresse.**

Aux vues des retours d'expérience, certaines précisions ou compléments doivent être apportés sur les sujets que nous venons d'évoquer et ci-dessous qui concernent à la fois

le télétravail en période de crises (sanitaire, problèmes de transports, maladies saisonnières ou exceptionnelles, pic de pollution, confinement, etc.) et hors des périodes de crise :

- les clauses exceptionnelles de recours au télétravail **en mode confiné et déconfiné**
- le **mode de management**,
- les nouvelles **organisations de travail** en cas de confinement et de manière générale en cas d'augmentation du personnel en télétravail
- les problématiques de trajets rendus difficiles en raison d'une crise et/ou d'une situation individuelle transitoire ou permanente

- L'indemnisation des frais personnels engendrés par le télétravail occasionnel ou régulier
- La formation à distance
- Comment limiter le temps de travail du personnel à distance afin d'éviter un burn-out professionnel non détectable lorsque les salariés sont éloignés

Fin 2019, les problèmes de transports et les manifestations « gilets jaunes » ont déjà montré l'intérêt du développement du télétravail occasionnel.

Cette pandémie nous démontre qu'il en va de notre responsabilité de considérer également les problèmes climatiques (des pics de pollutions), sanitaires ou de santé publique (exemple grippe, virus...) et **le risque de besoin accru.**

**Face à la crise du Covid-19, HSBC a mis en place des mesures d'urgences pour mettre en sécurité ses salariés et poursuivre l'activité.**

**Il est maintenant essentiel d'encadrer ses mesures d'urgences.**

**FO HSBC demande, dans le cadre des obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie et conformément à l'Article L1222-11 du code du travail, l'ouverture d'une négociation de révision de l'accord de Télétravail.**

Veillez accepter, Monsieur Le Directeur Général, nos sincères salutations.

La Délégation Nationale FO HSBC

***Copie envoi par mail Mme Couillaud et M. Saquet***

FO HSBC France  
103 Avenue des Champs Elysées  
75008 Paris