

Négociation télétravail Loin du compte !!!

Des réponses de la direction qui ne répondent pas aux attentes des salariés.

Une des avancées est que la direction accepte de conserver les modes actuels de télétravail et travail à distance.

- **Hebdomadaire 1 ou 2 ou 3 jours de télétravail par semaine et 10 jours de TAD.**
- **Mensuel : jusqu'à 12 jours de télétravail par mois et 10 jours de TAD**
- **Non éligibles télétravail : 30 jours par an de TAD**

La direction souhaite donc ajouter un nouveau mode qui correspond au projet d'entreprise NEA qui porte le ratio à 70% télétravail et 30% présentiel.

Éligibles NEA = volontariat contraint

C'est concernant l'articulation et l'éligibilité à ces mesures que la direction n'est pas claire et laisse sous-entendre un cadrage très contraint. Dans le flou présenté par la direction voilà ce qui semble se profiler :

Les salariés éligibles NEA (18000 salariés concernés en France) ne pourront pas choisir une autre mesure et seraient donc contraints de choisir 70% de télétravail ou de ne pas faire de télétravail du tout.

De plus, comme pour sanctionner les réfractaires la direction ne leur accorderait que 10 jours de TAD.

Pour la CFDT, ce cadrage sans demi-mesure affecte la notion de volontariat et stigmatise pour ne pas dire discrimine ceux qui refusent le télétravail NEA.

- **La CFDT demande que les salariés éligibles au télétravail NEA puissent choisir les autres formules hebdomadaires et mensuelles.**
- **La CFDT demande également que les salariés éligibles au télétravail NEA qui ne peuvent ou ne veulent pas faire de télétravail bénéficient de 30 jours de télétravail comme les non éligibles.**

Temps présentiel minimum

La direction prévoit 6 jours de présence mensuelle sur site.

- **La CFDT demande que les temps partiels conservent eux aussi 6 jours de présence sur site pour assurer un minimum de lien social avec l'équipe.**

Matériel : pas d'évolution ou si peu

La proposition reste la même : 50% de la facture avec un plafond de 150€ remboursés et la liste du matériel pris en compte reste à définir.

- La CFDT estime que pour télétravailler 70% de son temps de travail les salariés doivent être bien dotés et équipés de matériel à usage professionnel. L'équipement minimum : écran déporté, chaise, éclairage, bureau.

La direction propose du prêt de matériel inutilisé sur site.

- La CFDT n'y est pas défavorable, mais cela ne doit pas limiter les capacités et dégrader les conditions d'accueil des salariés en présentiel.

Accompagnement financier : pas d'évolution

La direction reste sur une proposition de 10€/mois quel que soit le nombre de jours de télétravail. La direction refuse de donner une estimation des gains envisagés avec la réduction de l'empreinte immobilière. En revanche elle annonce un gain de transport de 350€/mois pour les salariés.

La direction accepte de réfléchir à une notion de fréquence de renouvellement.

- La CFDT reçoit cette proposition et ces arguments comme une provocation. Les gains réalisés par le groupe avec ce projet doivent être un levier de performance mais doivent aussi prendre en charge Le transfert des couts de l'entreprise vers le salarié.
- La CFDT exige que la somme soit proportionnelle au nombre de jour télétravaillés.

Rétroactivité

La direction accepte le principe de rétroactivité concernant la partie matérielle, mais refuse sur la partie somme forfaitaire.

- La CFDT revendique une rétroactivité sur les deux volets. Pour rappel, quelques extraits de l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail :
 - Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. Il appartient ainsi à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.
 - La prise en charge des frais professionnels, s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.
- La CFDT a également demandé une rétroactivité pour les salariés non éligibles qui ont engagé des frais durant le télétravail exceptionnel.

La CFDT ne peut accepter ces propositions et demande à la direction de revoir sa copie tant sur le fond que sur la forme.

Les propositions doivent évoluer significativement à la hausse

Le volontariat ne doit pas être contraint

Les écrits doivent être d'une clarté totale

La CFDT demande une relecture d'accord réunissant toutes les organisations syndicales représentatives pour écarter toute erreur d'interprétation.