



Bulletin CFDT Post confinement

Pour un dé-confinement du télétravail : Que tout ne redevienne plus comme avant



Nous avons adressé un courrier à la direction, le 25 Mai, afin que la doctrine de la direction sur les modes de fonctionnement relatifs à l'exécution du contrat de travail change.

Durant la crise, la CFDT a négocié un certain nombre d'accords visant à garantir la sécurité des salariés se rendant sur site et à accompagner financièrement tous les salariés pouvant être fragilisés par le confinement. Il est logique que les salariés « au front » soient reconnus dans leurs efforts et que leur implication pour maintenir notre outil industriel à flot durant cette période difficile ne soit pas l'objet d'un simple remerciement.

Une reconnaissance des salariés en télétravail s'impose

Cependant « l'effort de guerre » a été partagé aussi par l'ensemble des salariés qui, au pied levé, se sont organisés pour assurer la continuité de leur Job. 6000 salariés ont été en télétravail avec un succès reconnu par le management. **Les circonstances exceptionnelles du COVID-19 ont amené la direction à considérer le travail à distance comme un aménagement du poste de travail nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise.**

Cette démonstration de télétravail est une force et un mode de fonctionnement nécessaire à notre société moderne. Il doit désormais être inscrit dans les pratiques normales de l'entreprise pour que tous ces efforts ne soient pas balayés d'un revers de main par une direction prompte à l'amnésie.

La période de confinement a prouvé l'autonomie des salariés et n'est pas une perte de pouvoir pour le management. Les méthodes managériales du vingtième siècle doivent changer. **Les salariés qui ont massivement télétravaillé doivent aussi être reconnus par de nouvelles mesures plus respectueuses des individus, de l'environnement etc. pour une meilleure productivité.**

LES AGENTS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER SI ILS NE FONT PAS TRAVAILLER LEURS GOSSES!





Revendications CFDT Post confinement

Dans l'attente d'un nouvel accord



Nous souhaitons que notre accord soit renégocié rapidement pour que le retour à la normale ne signifie pas un retour en arrière.

Nous rappelons à tous qu'en l'absence d'accord collectif, l'employeur et le salarié peuvent convenir de recourir au télétravail en formalisant leur demande par "tous moyens".

La CFDT ne s'engagera donc pas dans un accord restrictif pouvant entraver les initiatives de managers tournés vers le futur et prêt à capitaliser sur l'expérience acquise pendant cette crise.

La CFDT revendique des mesures immédiates

1 - Des modifications dans l'outil d'évaluation :

Nous demandons à la direction d'inclure le sujet dans la trame des entretiens annuels de performance pour que ce sujet soit pris en compte systématiquement (comme c'est déjà le cas pour les astreintes).

- **Nouveaux items de la fiche d'entretien annuel:**
 - Poste éligible au télétravail
 - Le salarié a effectué du télétravail au cours de l'année
 - Le salarié souhaite en faire

Dans l'attente de la mise en œuvre de nouvelles solutions et considérant la période d'incubation de la direction, qui peut parfois être très longue selon les sujets, nous invitons tous les salariés à écrire dans le champ commentaire de leur IPF : **"ÉLIGIBLE AU TELETRAVAIL"**

2 - Le maintien de l'outil de planification :

L'interface « corporate leave management » permet désormais de planifier des jours de télétravail. Cette fonctionnalité mise en place pendant la crise doit être maintenue et utilisée par les salariés comme outil de planification des jours de télétravail.

