



TELETRAV...Aïe, Aïe, Aïe !

Après 2 ans ½ la direction ouvre enfin la négociation pour un nouvel accord télétravail : « circulez il n'y a rien à voir ! »

La direction centrale comme elle l'a fait en septembre 2020 espère retourner au monde d'avant. Elle propose tout juste la possibilité d'étendre l'ancien accord et de faire deux jours max de télétravail par semaine. Et encore, pas pour toute la population éligible...

Cette négociation intervient à la suite des élections professionnelles, celle-ci donnant une large majorité aux conservateurs, Le positionnement de la direction n'est qu'une conséquence directe qui les conforte dans leur positionnement archaïque.

Cette vision est en totale opposition avec le cours de l'histoire et l'évolution de tous les grands groupes en France. Cette orientation aura des conséquences sur l'attractivité « affichée » et l'implication des salariés !

Pour la CFDT : une reconnaissance des salariés s'impose

L'effort a été partagé par l'ensemble des salariés pendant la crise sanitaire qui, au pied levé, se sont organisés pour assurer la continuité de leur Job. Environ 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.

Nous considérons que la démonstration est faite et que le 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 TELETRAVAIL

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



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 : "ELIGIBLE 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.

3- Une vraie discussion sur les salariés éligibles et sur le périmètre

La direction supprime d'entrée tout des salariés postés du périmètre « télétravail », alors que régulièrement ses salariés sont amenés à faire des journées entières d'administratif ou de bureautique. Travail qui pourrait être fait hors site

4 - la CFDT demande des indemnités pour les télétravailleurs

La prise en charge par l'employeur des coûts/surcoûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale dont il ne peut s'exonérer. L'employeur doit donc prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, car cela relève désormais de l'obligation de prise en charge générale des frais professionnels incombant à l'employeur. Les salariés n'ont pas à prendre en charge les coûts/surcoûts directement engendrés par le télétravail, ce dernier étant considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise en cas d'épidémie (art. L. 1222-11 du Code du travail).

Le montant de l'allocation forfaitaire versée par l'employeur exonérée de cotisations et contributions sociales selon l'URSSAF soit : limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, 20€ par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30€ par mois pour 3 jours par semaine (site URSSAF, janvier 2020).

L'indemnisation peut d'ailleurs prendre plusieurs formes :

- Remboursement par le versement d'une indemnité forfaitaire couvrant l'ensemble des frais engendrés par le télétravail (chauffage, électricité, internet, téléphone...)
- La prise en charge directe des frais liés au télétravail,
- Ou encore, le remboursement sur justificatifs des factures de téléphone, internet, etc.

La prise en charge des frais liés au télétravail est une **obligation générale de l'employeur** dont il ne peut s'exonérer, y compris par voie d'accord collectif (les salariés pourront toujours demander et obtenir une prise en charge des frais (coûts/surcoûts) liés au télétravail).

A ce titre la CFDT demande que soit versé une indemnité rétroactivement depuis janvier 2020 sur les bases suivantes :

Au titre des frais de fonctionnement liés au télétravail :

- 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine,
- 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine,
- 30 € par mois pour trois jours par semaine
- 40 € par mois pour quatre jours par semaine
- 50 € par mois pour cinq jours par semaine

Au titre des frais d'installation du télétravailleur :

Une indemnité forfaitaire de 300 € par salarié ayant effectué du télétravail régulièrement depuis le début de la pandémie.

