



Fin des négociations du 1^{er} trimestre : chapitre 2/2 → le télétravail

Le TELETRAVAIL

Rappels :

En 2013, mise en œuvre à titre expérimental puis en 2014, à titre définitif :

Le syndicat SUD-Solidaires IT-CE

n'avait pas signé ces accords pour lesquels nous revendiquions sans succès :

- *Priorité aux salariés en situation de handicap*
- *Priorité aux salariés ayant un long temps de trajet*

Entretemps, la direction a instauré, de façon unilatérale, une limite à 20% des salariés ; cette limite n'était pas dans l'accord :

De ce fait, de nombreux salariés ont été bloqués dans leur souhait d'accéder au télétravail, alors même que d'autres continuaient d'en bénéficier depuis le début :

- *Sentiment d'injustice...*

En 2018, la direction décide de rouvrir des négociations sur le télétravail.

Motifs :

- de nombreux salariés le demandent
- les ordonnances «Macron» invitent à mettre en œuvre du télétravail occasionnel

Mais aussi :

- c'est une bonne monnaie d'échange contre la révision des 3 autres accords, pour lesquels la direction était davantage demandeuse
- *certaines organisations syndicales l'ont bien compris ainsi, puisqu'elles ont signé l'ensemble des accords par peur de perdre le télétravail !*

**Les adhérents ont voté,
SUD signera l'accord sur le télétravail :**

*Parce qu'il répond à une attente certaine des salariés,
Parce qu'il n'est pas vraiment en régression par rapport au précédent accord,*

Et malgré le risque de retour prochain d'un sentiment d'injustice

A suivre : négociations du 2^{ème} trimestre : NAO et intéressement



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES

SUD-SOLIDAIRES BANQUES POPULAIRES CAISSES D'ÉPARGNE

SECTION SYNDICALE SUD IT-CE

27 mars 2018

Union
syndicale
Solidaires

La direction redéfinit 2 types de télétravail : télétravail régulier et télétravail occasionnel

- **Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2018 (pour mise en œuvre dans les avenants au 01/01/2019)**

Le télétravail régulier :

- *Les conditions pratiques et techniques pour y accéder sont inchangées*
- **Ce que SUD avait demandé :**
 - **Télétravail limité à 1 jour par semaine pour tous (temps partiels et temps complet)**
 - *avec possibilité de 2 jours sur certains critères comme :
temps de trajet fatiguant, salariés en situation de handicap, salariés « aidants familiaux », ...*
- **Ce qui change dans le nouvel accord :**
 - **Le plafond est fixé à 30% des salariés par pôle ; il est désormais inscrit dans l'accord :**
 - **Avis SUD : c'est plus transparent ; mais nous avons demandé que le pourcentage tienne compte du nombre de jours de télétravail**
 - **Le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés n'est pas pris en compte pour le calcul de ce plafond :**
 - **Avis SUD : c'est bien ; c'était notre demande en 2014**
 - **Des règles sont fixées en cas de besoin d'arbitrage :**
 - *Temps de travail du salarié à temps complet (dommage pour les temps partiels)*
 - *Temps de trajet aller domicile-site de rattachement supérieur ou égal à 1h30 (dommage pour tous ceux qui galèrent dans les transports ou dans les bouchons avec un temps de trajet officiel inférieur à 1h30)*
 - *Parent d'un jeune enfant (5 ans maximum),*
 - *Situation personnelle spécifique à examiner au cas par cas par la DRH.*
 - **Avis SUD : c'est mieux qu'avant, mais rien n'est prévu pour un salarié dont la situation personnelle change ; en cas de changement d'emploi, l'entreprise peut mettre fin au télétravail ; elle informe le salarié et un nouvel avenant est alors signé**
 - **Les salariés en mobilité Groupe pourront déroger à la condition d'ancienneté de 2 ans :**
 - **Avis SUD : c'est bien ; les salariés du Crédit foncier avaient souffert de ne pas pouvoir continuer le télétravail après leur transfert chez IT-CE**
 - **Les avenants au contrat de travail seront de 2 ans au lieu de 1. Ils sont à échéance au 31 décembre.**
 - **Avis SUD : pourquoi pas**
 - **Pour les salariés accédant au télétravail après le 30/03/2018, le télétravail sera limité à 1 jour par semaine ; pour les anciens, il reste à 1 ou 2 jours comme avant**
 - **Avis SUD : en bref l'accord prévoit du télétravail à deux vitesses**

Conclusion SUD-Solidaires :

Des avancées certaines. Mais des risques de problèmes dans un proche avenir ; aucune sortie du système n'est vraiment prévue ; donc aucune possibilité d'y entrer quand le plafond sera atteint ; des situations à deux vitesses, donc toujours injustes...



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES

SUD-SOLIDAIRES BANQUES POPULAIRES CAISSES D'ÉPARGNE

SECTION SYNDICALE SUD IT-CE

27 mars 2018

Union
syndicale
Solidaires

Le télétravail occasionnel :

- C'est une possibilité ouverte par les ordonnances Macron.
- **Ce que SUD avait demandé :**
 - la prise en compte de certaines situations :
 - situations familiales, difficultés de transport (grèves, météo), pic pollution (comme prévu par la loi)
 - l'équipement des salariés :
 - il y a aujourd'hui iniquité entre les salariés équipés d'ordinateurs portables, qui peuvent rester chez eux les jours de grève ou de grande neige, et les autres, qui doivent poser un jour de congé ou passer leur journée dans la galère
 - **la Direction nous dit que l'équipement se fera progressivement, comme prévu par le plan stratégique du Groupe, en commençant par les nouveaux embauchés**
 - **Avis SUD : Deux poids, deux mesures, les situations d'iniquité vont perdurer**
 - Et aussi un nombre de jours par salarié à sa convenance
 - pour pouvoir travailler sans la fatigue du trajet ; pour un RDV livraison pendant la pause méridienne ; pour aménager plus facilement sa journée en cas d'enfant malade
 - **Avis SUD : Cette dernière demande a été refusée. C'est fort dommage !**
- **Ce que le nouvel accord prévoit :**
 - **Le télétravail occasionnel est prévu uniquement dans certaines circonstances inhabituelles et/ou des situations d'urgence :**
 - **intempéries** comme des fortes chutes de neige ayant pour conséquence l'arrêt des transports en commun et/ou une restriction voire une interdiction de circuler, pic de **pollution** avec restriction ou interdiction de circuler, **pandémie, grève** importante...
 - **mais pas** dans des situations telles que la garde d'une ou de personne(s) à son domicile, l'attente d'une livraison, pendant un arrêt de travail pour maladies ou accidents professionnels ou non professionnels
 - **Qui peut en bénéficier ?** Ne sont pas concernés ceux qui bénéficient du télétravail régulier (*pour la direction « ils peuvent modifier leur jour de télétravail »*) et les stagiaires et apprentis
 - **La direction voulait en exclure aussi les salariés à temps partiel : nous avons fait retirer cette clause car le temps partiel et le télétravail ne sont pas de même nature**
 - Conditions techniques : attestation sur l'honneur
 - **et être équipé d'un ordinateur portable !**
 - **Formalités à respecter :** Demande à faire auprès du manager, par écrit, en respectant un délai de prévenance minimum de 5 jours calendaires, sauf situation imprévisible. L'absence de réponse vaut réponse négative
 - **Avis SUD : difficile de prévoir 5 jours à l'avance les intempéries, ou les problèmes de circulation des transports en commun. Et aura-t-on toujours une réponse quand le manager sera absent ou en congé ?**
 - **Phase d'expérimentation : jusqu'au 31/12/2019**

Conclusion SUD-Solidaires :

- **Domage que l'entreprise n'ait pas accepté le télétravail à la demande, qui aurait pu alléger certaines journées de travail en évitant les déplacements : cette possibilité aurait été cohérente avec la politique de l'entreprise sur la « conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle »**
- **Domage qu'elle ne décide pas d'équiper plus rapidement l'ensemble des salariés**
- **Domage qu'il reste des situations à deux vitesses dans l'entreprise**