



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES

SUD-SOLIDAIRES BANQUES POPULAIRES CAISSES D'EPARGNE

Union
syndicale
Solidaires

SECTION SYNDICALE **SUD IT-CE**

Négociations sur le Télétravail, point au 02 juillet 2019 : Le projet de la direction et la vision du syndicat SUD IT-CE

*Beaucoup de nos demandes sont communes avec les autres syndicats
Notons que les négociations ne sont pas finies, et que « tout » peut encore évoluer !*

Le télétravail vu par certains :



Le télétravail vu par les télétravailleurs et leurs managers :

97% de satisfaits ou très satisfaits

A lire en fin de ce tract : extraits de l'enquête de la direction sur le télétravail à fin 2017

*Le télétravail, c'est du TRAVAIL, mais c'est aussi :
un moyen de travailler mieux, avec plus de concentration,
un outil pour l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle,
une occasion de diminuer la pollution...*

Le projet d'accord de la direction : une usine à gaz ...

*... qui va à l'encontre de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle !
... qui ne fait pas confiance au télétravailleur permanent ou occasionnel, à leur équipe, à leur manager !
... qui surchargera les managers avec des comptes d'apothicaires, et les placera en situation de devoir arbitrer entre leurs collaborateurs et avec les contraintes imposées d'en-haut !
... qui apporte de la discrimination entre ceux qui sont déjà à 1607h et ceux qui devront sacrifier un avantage acquis de temps de travail, et peut-être même lâcher la proie pour l'ombre !
... qui au bout du compte sera préjudiciable au bon fonctionnement du télétravail !*

Le projet de la direction prévoit que le télétravail soit ouvert à tous, sans plafond, mais à condition de changer de contrat de travail pour passer à 1607h « parce que le Groupe met la pression pour harmoniser »

La menace est réelle mais nous estimons que c'est du chantage : pour obtenir (peut-être !) le télétravail, certains devront renoncer à 5 voire 11 jours de congés !

Après quelques temps, le salarié aura perdu ses jours de congé, mais aura-t-il toujours droit au télétravail ?

Cette condition est discriminatoire : le télétravail ne sera pas ouvert à tous !

Et pourquoi parler d'harmonisation puisque l'horaire de BPCE-IT, signé par notre patron, est à 1591h ?

De plus c'est méconnaître la réalité : est-ce que faire plus d'heures au travail se traduit réellement par une plus grande productivité ? Rappelons que le Conseil national de productivité (CNP), créé en 2018 à la demande du Conseil de l'Union européenne dans chaque Etat membre pour réfléchir à ces questions et qui regroupe une douzaine d'économistes, reconnaît que « la France est un pays avec un niveau élevé de productivité semblable à celui de l'Allemagne », loin devant le Royaume Uni, l'Italie ou l'Espagne.

- **Nous demandons qu'il ne soit pas obligatoire d'être à 1607h pour pouvoir bénéficier du télétravail**
- **Nous demandons que soit précisée la compensation financière pour les salariés qui accepteraient ce passage à 1607h :**
 - o Cette compensation doit tenir compte de l'horaire du contrat de travail, y compris les AIA comme prévu dans l'accord NAO 2016 et pratiqué pour ceux qui ont déjà changé.
- **Nous demandons que soit précisées les règles pour tous les cas particuliers de contrat de travail, et notamment pour les salariés ex-Bagnolet (ce sont les seuls concernés par la question de la périodicité des congés payés, puisqu'ils sont restés de mai à mai) :**
 - o Nous demandons que, lors du changement de système, leurs congés de mai à décembre soient mis sur le CET ou sur un compteur à part pour pouvoir les répartir sur plusieurs années

Le projet de la direction prévoit 2 jours maximum de télétravail par semaine et 8 jours maximum par mois, à condition de travailler sur site au moins 3 jours ; il prévoit aussi que l'équipe, au sens du manager hiérarchique, assure chaque jour 50% de présence sur site :

Nous demandons moins de contraintes et qu'il soit fait confiance aux équipes ! Ces contraintes feraient presque oublier que le télétravail, c'est du TRAVAIL, avec les mêmes horaires et les mêmes obligations qu'au bureau !

- **Nous demandons que la limite de 8 jours par mois soit supprimée :**
 - o La limite de 2 jours par semaine suffit
- **Nous demandons que l'obligation de travailler 3 jours par semaine sur site soit supprimée :**
 - o Comment pourrait-elle être conciliée avec les congés ou les maladies ?
- **Nous demandons que l'obligation de présence de 50% de l'équipe soit supprimée :**
 - o **Cette contrainte n'est pas utile :** la recherche d'un jour de la semaine où chacun serait présent, associée à l'obligation pour le télétravailleur de **respecter les horaires de l'entreprise**, sont suffisants.
 - o **Cette contrainte serait source de conflits au sein des équipes :** en effet l'absence des uns pour quelque raison que ce soit (congés/RTT, formation, maladie, déplacement,) impactera mathématiquement les autres membres de l'équipe, alors que les rôles et périmètres d'activités ne sont pas forcément les mêmes.

- **Nous demandons que l'organisation du télétravail soit étudiée au sein de l'équipe de travail** pour tenir compte, *ensemble*, des situations très différentes qui nécessitent des besoins très différents :
 - Cas des équipes éclatées sur plusieurs sites
 - Cas des salariés en charge d'applications qu'ils sont seuls à connaître (ou à deux, ou avec des prestataires)
 - Cas des salariés qui travaillent sur des projets ou des sujets différents, nécessitant des réunions différentes
 - Cas d'un salarié qui assurera la permanence sur son application ou son projet, pendant que le reste de son équipe sera en congé (*il serait injuste de lui interdire le télétravail s'il se retrouve seul de l'équipe à travailler*)
 - Dans certains cas il pourra être jugé préférable que tous soient en télétravail sur les deux mêmes jours, pour pouvoir travailler ensemble et faire les réunions en présentiel sur les autres jours.

Le projet de la direction prévoit que les jours de télétravail ne soient pas fixes, et qu'ils soient demandés par journées entières et peu de temps à l'avance, « pour que les salariés n'organisent pas leur vie autour du télétravail » ; il ne sera plus possible de poser 2 jours consécutifs, ni le vendredi et le lundi suivant, « pour que les salariés ne puissent pas se faire un WE prolongé avec le télétravail ».

Nous considérons que l'apparente souplesse présentée dans le projet d'accord, associée aux contraintes imposées et uniformes, seront complexes à gérer pour le manager comme pour le télétravailleur, et donc préjudiciables au final au télétravail en général.

- **Nous demandons au contraire que par défaut les jours de télétravail soient fixes** (inscrits dans un avenant au contrat de travail ou dans un simple courrier), **avec la possibilité de les changer à la demande** soit du manager soit du télétravailleur, **avec un délai de prévenance** :
 - C'est le système actuel, qui satisfait à la fois les télétravailleurs et leurs managers
 - Il va de soi que le télétravailleur est tenu, comme tous les salariés, de participer aux réunions ou aux formations auxquelles il est inscrit. Les exceptions pour motif personnel seront à discuter avec le manager.
 - **Nous estimons que le délai de prévenance de la réponse du manager** (3 jours avant pour la demande, 3 jours avant pour la réponse) **n'est pas praticable** :
 - **Nous proposons que les jours télétravaillés soient fixés à l'avance et que le délai de prévenance, en cas de changement** à la demande du salarié ou du manager, soit de 5 jours pour la demande et de 3 jours pour la réponse. L'absence de réponse dans le délai vaut réponse positive.
 - **Il devra être possible de raccourcir** ce délai en cas d'urgence après échange avec le manager.
- **Nous demandons que les jours de télétravail puissent être posés sur 2 jours consécutifs, y compris un vendredi et le lundi qui suit** :
 - En effet certaines semaines peuvent comporter 3 jours de réunions, ou 3 jours de formations, ou 3 jours de présence obligatoire avec les utilisateurs ; ces cas de figure peuvent se répéter sur plusieurs semaines consécutives, par exemple pour des grands projets ou pour des projets en méthode agile où l'équipe doit se rassembler 3 jours/semaine pendant 3 mois pour travailler ensemble
 - Dans tous ces cas-là, avec le projet de la direction, il ne serait pas possible de télétravailler.
- **Nous demandons que le télétravail puisse s'effectuer par ½ journée pour les salariés à temps partiel 90% (ils auraient droit à 1,5 jour), comme prévu dans l'accord d'iBP.**

Le projet de la direction prévoit que le télétravail aura lieu au domicile du salarié, avec obligation de retour sur le site en cas de problème :

- **Nous demandons que le télétravail soit par défaut au domicile du salarié, mais avec possibilité d'aller dans un autre lieu proche en cas de besoin en informant le manager :**
 - o Cette possibilité peut permettre de faire face à un problème ponctuel et imprévu de connexion à internet, ou d'occupation du logement par la famille, sans avoir à perdre du temps de transport pour aller au site.

Le projet de la direction prévoit : « Dans ce contexte et en fonction du taux d'adhésion au télétravail, IT-CE pourra être amené à réaliser une étude sur le passage en Flex office et l'optimisation des taux d'occupation des locaux. »

- **Nous demandons que cette phrase soit supprimée :**
 - o En effet, la question des bureaux vacants ne dépend pas uniquement du télétravail.

Concernant l'équipement mis à disposition par l'entreprise, le projet de la direction ne prévoit pas d'écran ; il ne prévoit plus d'indemnisation des frais :

- **Nous demandons un écran, un clavier, une souris, un casque, 1 hub :**
 - o Ce matériel est aussi bien nécessaire au bureau qu'au domicile ; l'absence d'un écran serait préjudiciable à la santé du télétravailleur, et notamment pour sa vue et ses cervicales.
- **Nous demandons que l'entreprise verse mensuellement au salarié en situation de télétravail une indemnité forfaitaire brute de 10€ pour le remboursement de l'ensemble des frais liés à l'exercice du télétravail (électricité, frais d'abonnement pour l'accès à internet, ...)**

Concernant les refus, suspensions, non renouvellements éventuels :

- **Nous demandons qu'une explication des motifs soit fournie par écrit au salarié concerné, et qu'il puisse échanger s'il le souhaite avec son manager et avec sa RH de carrière.**

Concernant le télétravail occasionnel (lié aux intempéries, grèves, pandémies) :

- **Nous demandons que soit supprimée la phrase « Ainsi, la garde d'une ou de personne(s) à son domicile, l'attente d'une livraison, ne peuvent par exemple pas donner lieu au télétravail occasionnel » :**
 - o En effet, ce sont deux circonstances qui n'empêchent pas de travailler :
 - Une livraison peut ne durer que 2 mn mais l'attente durer ½ journée voire la journée entière
 - La garde d'un adolescent ou d'un adulte malade ou ne nécessite pas une attention de tous les instants
 - Ces circonstances devraient être vues au cas par cas avec le manager
- **Nous demandons que le télétravail occasionnel (lié aux intempéries, grèves, pandémies) soit aussi possible pour les télétravailleurs réguliers :**
 - o En effet, les intempéries notamment ne préviennent pas toujours longtemps à l'avance, et elles peuvent durer plusieurs jours.
- **Nous demandons que soit ajoutée la possibilité de travailler en télétravail un certain nombre de jours dans l'année :**

- Pour faire face à des circonstances particulières (par exemple concentration rendue difficile du fait de travaux sur le site ou d'open spaces) ; ou pour faire face à un état de fatigue passager (évite la fatigue supplémentaire liée au déplacement tout en permettant de travailler).
- **Nous demandons que, pour le télétravail occasionnel, par défaut, la réponse du manager soit réputée être positive :**
 - Notamment pour les cas d'intempéries ou de grèves, quand le manager n'est pas sur site et donc pas bien au courant des problèmes locaux particuliers.

N'oublions pas que le télétravail c'est aussi :

**un moyen de travailler mieux, avec plus de concentration,
un outil pour l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle,
une occasion de diminuer la pollution**

Et pour finir :

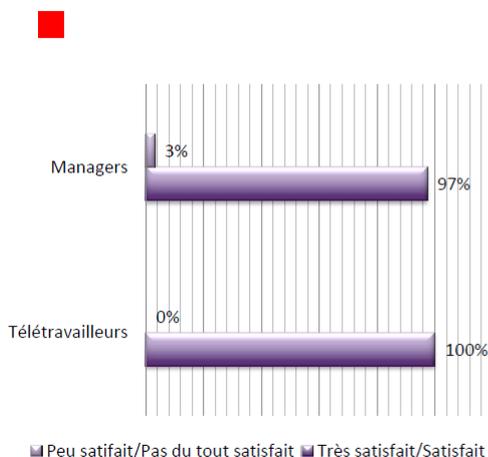
Voici des extraits de l'enquête de la direction auprès des télétravailleurs et de leurs managers à fin 2017 :

97% de satisfaits ou très satisfaits

Alors :

**pourquoi changer un mode de fonctionnement qui satisfait tout le monde ?
pourquoi ne pas accorder 2 jours pour tous à organiser par équipe, sans plafond ?
tout simplement ...
pourquoi ne pas faire confiance aux équipes et aux managers ?
tout simplement...**

Organisation du télétravail

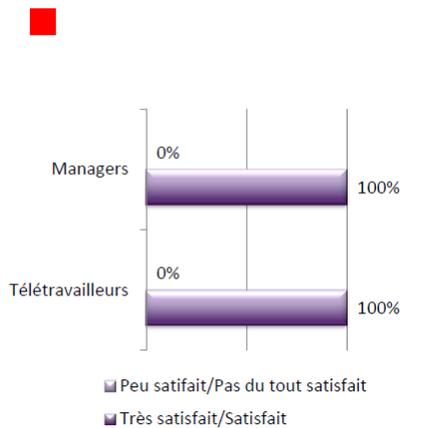


100 % des télétravailleurs et 97 % des managers sont très satisfaits/satisfaits du mode d'organisation en télétravail.

→ Les télétravailleurs considèrent que le mode d'organisation en télétravail est neutre, les outils étant les mêmes que sur site.

→ Les managers affirment, quant à eux, que ce dispositif est adapté à notre organisation du travail, déjà habituée au multi-sites.

Relations de travail

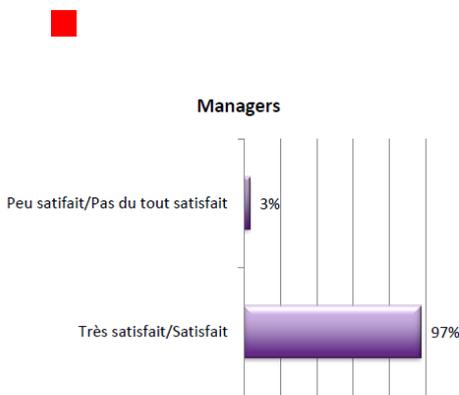


100 % des télétravailleurs et des managers sont très satisfaits/satisfaits des relations de travail en télétravail.

→ Les télétravailleurs ne ressentent aucune différence.

→ Les managers ont également la même position. Les salariés étant répartis sur plusieurs sites, ils travaillent déjà à distance.

Sur la dynamique de l'équipe

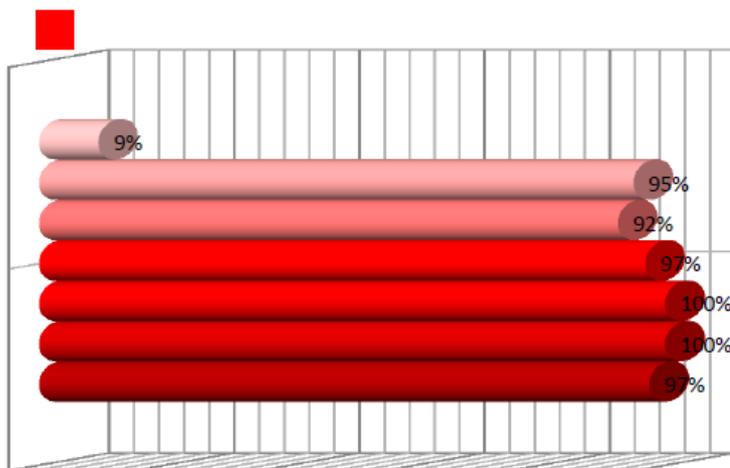


97 % des managers sont très satisfaits/satisfaits de la dynamique de l'équipe depuis la mise en place du télétravail.

Pour ces derniers, il n'y a pas de changement notable.

Néanmoins, un manager souligne une baisse dans la simplicité et l'efficacité de la relation (plus complexe).

Points positifs



- Autre(s) motif(s)
- Meilleure disponibilité/concentration pour le travail
- Plus de souplesse avec la possibilité de reporter le ou les jour(s) de télétravail
- Meilleure gestion du temps de travail et de l'activité
- Meilleure qualité de vie
- Gain de temps de transport
- Equilibre vie professionnelle/vie personnelle

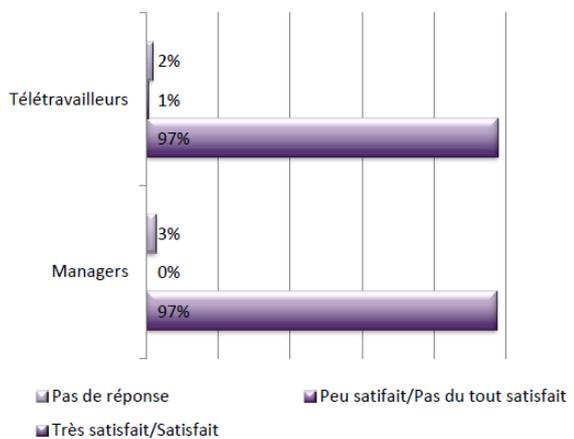
Autres motifs :

- Limitation des trajets pour les personnes à mobilités réduites ;
- Diminution de la pollution et des bouchons ;
- Moins de contrainte vestimentaire ;
- Economie de carburant et d'entretien du véhicule ;
- Repas fait maison.

Peu de points négatifs évoqués :

- Quelques très rares outils nécessitant des manipulations particulières en télétravail ;
- -Tendance à ne pas sortir les jours de télétravail

Ressenti général



97 % des télétravailleurs et 97 % des managers sont très satisfaits/satisfaits sur la mise en œuvre du télétravail.

→ Il y a un télétravailleur qui est peu satisfait en raison des problèmes techniques rencontrés sur la période.