



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES

SUD-SOLIDAIRES BANQUES POPULAIRES CAISSES D'ÉPARGNE

Union
syndicale
Solidaires

SECTION SYNDICALE SUD IT-CE

Négociations sur l'Accord Télétravail



Mars 2018 : 3^{ème} accord sur le télétravail (2013 : expérimentation, 2014 : généralisation)

Nous avons écrit : « 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... »

Mai 2019 : dénonciation par la direction, et réouverture de négociations

Volonté affichée par la direction : « Une forte volonté d'harmonisation sociale, afin d'éviter les dispositifs à double vitesse »

Juillet 2019 : TOUS LES SYNDICATS, SUD COMPRIS, REFUSENT DE SIGNER LE PROJET de la direction :

- **CHANTAGE** de par l'obligation de passer aux 1607h pour devenir éligible au télétravail : nous ne pouvons pas l'approuver. **Pour le salarié, la perte de jours de congés signifie une perte de son équilibre vie professionnelle/vie personnelle.** Pour l'entreprise, plus de temps de travail ne signifie pas plus de productivité.
- **DISCRIMINATION** : un salarié qui préférerait garder son temps de travail n'aurait pas accès au télétravail. *Certes il aurait eu le choix, mais quel choix cornélien !*
- **INCERTITUDE** sur le passage à 1607h : formulation imprécise sur la compensation financière ; impossibilité de retour arrière en cas de refus du télétravail.
- **COMPLEXITE, RISQUES DE CONFLITS DANS LES EQUIPES, IMPOSSIBILITE D'ETRE EN TELETRAVAIL DANS DE TROP NOMBREUX CAS** : les contraintes insérées dans ce projet d'accord, y compris celles qui encadrent son apparente souplesse, entraveraient la gestion du télétravail, jusqu'à la possibilité même de télétravailler, alors que des règles choisies par les équipes elles-mêmes seraient plus adaptées.
- **MANQUE DE CONFIANCE** : ces contraintes témoignent d'une cruelle carence de confiance envers tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient managers ou non. Nous ne pouvons pas l'accepter.

Nous regrettons que ces négociations n'aient pas abouti, car nous estimons que le télétravail volontaire, s'il est limité à 2 jours par semaine pour maintenir le lien social avec l'entreprise et le collectif de travail, peut être un moyen de travailler mieux, avec plus de concentration, un outil pour l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et une occasion de diminuer la pollution.

AVEZ-VOUS LU NOTRE ANALYSE DU PROJET, DANS NOTRE COMMUNICATION DU 12 JUILLET SUR NOTRE GROUPE YAMMER : « IT-CE SYNDICAT SUD-SOLIDAIRES » ?

POUR VOUS FAIRE VOTRE IDEE PERSONNELLE, nous avons tenté le 9 juillet de publier la version finale du projet d'accord, qui était alors ouverte à la signature jusqu'au 16 juillet.

MALHEUREUSEMENT, l'accord sur les IRP de décembre 2018 interdit aux élus et aux organisations syndicales de publier des « documents de travail », avec le risque de perdre le droit de communiquer pendant 1 mois. Cette version finale de l'accord était sans doute un document de travail : à la demande de la Direction, nous avons dû retirer notre publication. *Mais vous pouvez toujours contacter vos élus ou vos délégués syndicaux pour échanger avec eux.*