



Martine Desaulles



Jean-Philippe Bastias



Valérie Boisliveau



David Espin



Sabrina Hourii



Boris Violet



Paméla Van Wayenberghe



Cécile Marchesi



Thierry Bordier

LE TAD, FER DE LANCE A LA CEIDF ?

Sud a signé au terme d'une négociation qui s'est achevée le 21 juillet, un nouvel accord sur le Travail à Distance (TAD) qui entrera en vigueur le 1er octobre pour une durée d'un an.

Si la nouvelle mouture acte quelques avancées par rapport à la version initiale, pour autant toutes nos revendications ne sont pas satisfaites et en particulier en ce qui concerne le nombre de jours pour les salariés qui opteront pour un mix Travail à Distance/ Télétravail.

Avec cet accord, la direction prend le parti de privilégier le TAD par rapport au Télétravail (TT).

Un choix qui laisse dubitatif dans une période où notre entreprise connaît des difficultés pour attirer de nouveaux talents.

Une équité rétablie entre salariés des fonctions support

Jusqu'alors réservé à certains métiers des fonctions support, le périmètre du TAD est élargi à tous les salariés en CDI d'Athos et Seinergy et accessible aux temps partiels jusqu'à 60 %. Cette mesure rétablit l'équité entre ceux qui étaient étiquetés «fonctions support» et d'autres rattachés artificiellement à la filière «vente et services clients».

Par ailleurs, la présence obligatoire sur le site habituel de travail passe de 3 à 2 jours, une mesure qui facilitera la prise effective des jours de TAD.

Subsistent des contraintes qui à notre sens n'ont pas lieu d'être comme l'impossibilité de reporter les jours non pris ou de modifier le choix des jours fixes.

Le parti pris de la CEIDF : privilégier le TAD par rapport au TT

Si le TAD présente immanquablement un intérêt pour des salariés éloignés du siège et/ou qui ne se trouvent pas dans des conditions optimales pour télétravailler, c'est un mode de travail qui reste discrétionnaire à l'échelle de la Caisse. En février, 86 salariés avaient fait ce choix.

18 pour 2 jours, 68 pour 1 seule journée dont 62 qui mixaient TAD et TT.

Peu de bénéficiaires et peu de places disponibles : 82 à date, le site de Meaux n'étant toujours pas aménagé. Dans ce contexte, on ne s'explique pas le choix de la direction de privilégier le TAD en octroyant 2j /semaine aux salariés qui choisiront cette option mais seulement 1j /semaine pour ceux qui mixeront TAD-TT avec dans ce cas 3j /mois seulement de TT.

Est-ce que le bonus d'une journée octroyée à ceux qui optent pour l'option TAD seule est motivée par l'idée toujours sous-jacente chez nos employeurs qu'on peut mieux surveiller un salarié sur un site de l'entreprise que lorsqu'il télétravaille ? Parce qu'attirer de nouvelles recrues en mettant en avant le TAD risque d'être un sujet d'étonnement pour ceux qui considèrent le télétravail comme un critère déterminant dans le choix d'une nouvelle entreprise.

A Paris, le 18/08/2022

06 59 29 75 46

0170 23 53 40 (38)

sudceidf@orange.fr

www.sudbpce.com

in SUD Solidaires BPCE IDF

