

Nouvel Accord Télétravail

**A la suite de la création de l'UES AG2R début 2021,
ce n'est pas un avenant mais bel et bien
un nouvel accord qui a été signé par certains syndicats.**

Un déploiement progressif

On nous annonce un déploiement progressif de cet accord...
Difficile de savoir ce que cela veut dire concrètement sans véritable négociation !
L'accord prévoyait un déploiement dès sa signature, le 22 juillet, mais l'outil RH
ne permettra sa mise en place qu'à compter du 1^{er} octobre.

Le concept des jours flottants

Désormais 3 formules hebdomadaires sont possibles :

- 2 jours fixes
- 2 jours flottants
- 1 jour fixe + 1 jour flottant

Le collaborateur actuellement en version « jours fixes » peut choisir une autre formule, avec l'accord de son manager.

Les jours restent reportables

Comme actuellement, les jours peuvent être reportés dans les 15 jours qui suivent, mais le nouvel accord précise que ce report n'a pas vocation à être « permanent ».

L'ouverture à plus de collaborateurs

Désormais, il suffit d'avoir 3 mois d'ancienneté et un temps de travail supérieur à 50% pour pouvoir accéder au télétravail.

Pourquoi la CFE-CGC n'a pas signé le nouvel accord proposé par la RH ?

La précipitation

- ✓ Un accord qui arrive le 7 juillet plus vite qu'un sprint du tour de France avec une signature attendue deux semaines plus tard. La DRH pensait négocier uniquement par échange de mails, les organisations syndicales n'ont réussi à obtenir qu'une seule réunion de négociation.
- ✓ A noter que cet accord n'en a que le nom puisqu'il est considéré, par la DRH, comme une phase de test jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle l'accord actuellement en place cessera de fait. Des réunions doivent donc se tenir à l'automne pour définir les futures conditions de télétravail qui prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

Pas de négociation sur le 3^{ème} jour

Les salariés ont été interrogés il y a des mois, ils sont nombreux à demander l'accès à un 3^{ème} jour de télétravail, y compris ceux qui n'étaient pas volontaires avant la crise sanitaire.

Pour la direction du groupe, il n'est pas envisagé de négocier ce 3^{ème} jour.

Pas une ligne sur les indemnités

Depuis des semaines, nous réclamons une indemnité de 20€/mois pour les frais de fonctionnement (électricité supplémentaire, chauffage, eau ...) ainsi qu'une prise en charge de 100€ pour un équipement à domicile.

Pas une ligne sur ces questions financières dans l'accord proposé !



Les jours de présence obligatoires sur site

Désormais, il faudra être présent au moins 2 jours sur site chaque semaine donc si vous avez 2 jours de formation distancielle, soit vous modifiez vos jours habituels de télétravail pour faire votre formation à domicile, soit vous venez au bureau pour suivre votre formation depuis votre poste, casque sur les oreilles toute la journée au milieu de l'open space ! Ça fait envie non ?



- ✓ Le manager pourra imposer **une ou deux journées non éligibles** au télétravail dans son service afin de garantir «le lien social» et «la cohésion d'équipe» : certains collaborateurs risquent de devoir changer leur jour de télétravail entraînant des impacts sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (exemple du lundi ou du mercredi...)
- ✓ Le nouvel accord prévoit également que le manager pourra changer le jour télétravaillé dans un **délai de prévenance de 5 jours francs alors qu'il était auparavant de 15 jours**.
On peut supposer que cette demande émane des directions à l'origine de la mise en place des jours flottants.

Déployer des jours flottants et fixer des jours de présence « collective » sur site pourraient contraindre nos managers à passer beaucoup de temps à désamorcer les crispations inhérentes aux changements de jours.

Ajoutez à cela une gestion des plannings, dont on espère qu'elle pourra être réalisée via l'outil RH, dès le mois d'octobre, car nous ne pouvons pas imaginer que nos managers aient besoin d'un nouveau tableau Excel.

Nous ne sommes pas opposés au concept de jours flottants, qui a du sens pour certaines activités, mais la charge supplémentaire qui pourrait être induite par cette nouvelle organisation en reviendrait, encore, aux managers.



Une fois de plus nos managers risquent de se retrouver entre le marteau et l'enclume !!!

Bizarrement, certains interprètent à leur avantage ce dernier accord télétravail

assouplissements

évolutions



positifs

significatives

La CFE-CGC n'a pas la même lecture et reste plus réservée sur les réelles avancées de ce nouvel accord. N'aurions-nous pas reçu le même texte à signer ?

Certains se sont assurés auprès de la direction que la renégociation de l'accord télétravail (prévue en fin d'année) comporterait un volet dédommagement financier (achat de matériels, électricité...) sans en connaître le montant.

Malheureusement cette assurance se résume à un mail de la DRH qui s'engage à des négociations ... sachant que depuis un certain temps les négociations s'apparentent plutôt à des décisions unilatérales !

**Pour la CFE-CGC,
des modalités financières
à définir ou à négocier,
ne sont pas des garanties.**



Certains écrivent à tort que :

- des directions pourront refuser le télétravail ;
- des directions (fonctions support) ne bénéficieraient pas du télétravail ;
- des managers pourront modifier les modalités actuelles ;
- seuls les salariés peuvent modifier leurs modalités actuelles.

Mais oublient de préciser (ou n'ont pas vu) que :

- les managers pourront imposer 1 ou 2 jours fixes de présentiel avec pour conséquence de modifier les jours actuels de télétravail pour certains salariés (ex : si le jour fixe est positionné le lundi ou le mercredi) ;
- le délai de prévenance pour modifier le jour de télétravail passe de 15 jours à 5 jours francs voire moins en cas de nécessité de service.

Ceci nous oblige à vous communiquer la définition officielle d'un jour franc :

Un jour franc dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance.

Exemple :

Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi.

Certains croient voir dans le futur accord de janvier 2022 :

- une correction des dérives qui pourraient être liées au nouvel accord ;
- un 3^{ème} jour de télétravail qui découlerait des jours flottants ;
- une rétroactivité des indemnités financières.

Tout en espérant que la date de la dernière réunion de négociation, prévue le 23 décembre, puisse correspondre à un cadeau de Noël de notre Direction...



La CFE-CGC a, elle, bien entendu que la Direction n'a pas l'intention de négocier un 3ème jour de télétravail ; sachant que le concept de jours flottants a été initié par la DRH pour faciliter, à ses yeux, l'accès au 2ème jour de télétravail que certaines directions ont déjà du mal à accorder...

**Pour toutes ces raisons,
la CFE-CGC n'a pas signé cet accord.**

Pour info, dans d'autres sociétés, le télétravail prend la forme suivante :

- ✚ KLESIA – 3 jours télétravaillés - 6 à 24€ d'indemnités / mois - Equipement informatique fourni
- ✚ MUTUELLE GENERALE – jusqu'à 5 jours par semaine, présence sur site 4 jours mini/mois – Equipement informatique et mobilier : indemnité de 2€/jour avec un maxi de 40€ par mois - 1 Ticket resto par jour – Indemnité spécifique de transport pour les salariés qui ont fait le choix de déménager
- ✚ SWISS LIFE FRANCE – 135 jours / an (fixes – variables ou les deux) – 400€ maxi de frais pour l'équipement informatique et mobilier – 3.75€ net par jour si le salarié n'a pas de Ticket resto – 2.40€ net / jour (maxi 360€/an) pour les frais générés à domicile

➤ Ce que la CFE-CGC va négocier pour le futur accord :



- ✓ Une prise en compte des particularités des différents métiers du groupe, qui permettrait :
 - d'organiser l'activité de certaines directions avec un forfait annuel de jours flottants permettant de maintenir l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;et
 - de laisser d'autres directions organiser certaines activités avec uniquement des jours fixes, comme elles le font maintenant depuis un certain temps et avec une réelle efficacité...
- ✓ L'indemnité compensatrice des frais engendrés à domicile et la prise en charge forfaitaire du coût d'acquisition des besoins d'équipement à domicile comme nous le réclamons depuis le début ;
- ✓ L'ouverture à un 3^{ème} jour de télétravail comme attendu par de nombreux collaborateurs.

N'hésitez pas à nous solliciter pour échanger sur ce sujet qui impactera votre rentrée