



Signature de l'accord télétravail

Fin décembre 2023, la CFE-CGC a négocié avec la Direction le nouvel accord sur le Télétravail. Nous avons signé cet accord pour que les salariés ne perdent pas la possibilité de faire du télétravail. Nous savons à quel point vous y êtes attachés. Nous regrettons toutefois le recul des avantages acquis et un retour en arrière pour une entreprise innovante.

Un préambule à sens unique

Nous ne partageons pas le préambule qui laisse penser que le retour sur site et l'abandon en grande partie du télétravail est la seule alternative. D'autres études indiquent le contraire. Ce préambule est clairement orienté vers les études qui tendent à aller dans le sens des entreprises qui souhaitent le retour sur site. C'est d'ailleurs la position de la Corp. et de Arvind KRISHNA.

Nous nous interrogeons aussi sur l'attractivité des jeunes talents pour qui le télétravail fait partie des avantages offerts par l'entreprise.

Des conditions de travail qui interrogent

Nous savons pertinemment que sur un certain nombre de sites, les conditions de travail ne sont pas réunies pour que l'ensemble des salariés puissent y travailler sereinement.

Le nombre de « Desks » et les mètres-carrés attenants sont parfois insuffisants suite aux différents réaménagements ou déménagements. Nous constatons déjà des tensions liées au bruit et à l'absence d'un nombre suffisant de salles ou de box permettant aux salariés de s'isoler.

Nous donnerons l'exemple de Nice, où 130 de nos collègues vont devoir se partager 71 bureaux. Avec 3 jours de présence requis sur site, cela est mathématiquement impossible.

Un nombre de jour de télétravail en baisse

Dans le précédent accord, nous étions sur 3 jours de télétravail par semaine. A présent, la Direction n'a pas souhaité aller au-delà de 2 jours avec un maximum de 8 jours par mois. Sauf pour ceux qui seraient dans une équipe internationale et seuls sur leur site de rattachement. Ils pourront aller jusqu'à 4 jours par semaine. Quelques autres dérogations seront accordées pour les femmes enceintes, les salariés handicapés et les aidants.

Une indemnité journalière en hausse pour une indemnisation totale qui baisse

L'indemnité par jour de télétravail (2.60 €) est à la hausse mais toujours d'un montant fixe qui ne prendra pas en compte les augmentations futures du plafond URSSAF. Là aussi, nous avons demandé qu'elle puisse évoluer.

La réduction du nombre de jours de télétravail possibles par mois implique mécaniquement une baisse globale des indemnités de télétravail qui passe de 30 € à 20,80 € maximum par mois, même pour ceux qui auront une dérogation.

La CFE-CGC ne partage pas le préambule de l'accord télétravail qui est partial.

Nous serons attentifs aux conditions de travail et notamment à la promiscuité.

Nous regrettons la réduction du nombre de jour de télétravail qui ne va pas dans

le sens de l'histoire pour une compagnie qui se veut innovante comme IBM.
