



# POURQUOI NOUS NE SIGNONS PAS L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL !

11/02/2021

Depuis un an, de nombreux-ses salarié-es du groupe Comdata sont en télétravail. Ce qui était absolument impossible pour la direction est devenu possible « grâce » à la COVID...pour autant sur les salaires rien ne change ! Cette nouvelle organisation du travail a fait quelques heureux-ses, des mitigé-es, des malheureux-ses. D'autres n'ont pas pu ou voulu se lancer dans l'aventure.

Nous avons donc essayé de répondre à toutes les attentes et surtout prévenir les effets négatifs de cette organisation. Vous l'aurez remarqué à travers votre facture d'électricité / chauffage ou via les médias avec la mise en avant des effets sur la santé (risques psycho-sociaux ou d'isolement et / ou de drames familiaux), **tout n'est pas rose.**

Pour mieux appréhender vos attentes et affiner nos revendications, nous avons dans un premier temps lancé un questionnaire dont vous pouvez retrouver les réponses ici :

[http://www.sudptt.org/centresappels/IMG/pdf/Hot\\_VF10\\_2020.pdf](http://www.sudptt.org/centresappels/IMG/pdf/Hot_VF10_2020.pdf)



En parallèle nous avons exigé des négociations sur Comdata et sur notre convention collective pour déterminer un encadrement juridique. Aujourd'hui, si nous avons un accord à Comdata nous n'en avons toujours pas au niveau de la convention collective, même si pour la première fois, en janvier dernier, le patronat a accepté d'ouvrir des discussions. En novembre, un accord interprofessionnel a été "négocié" et signé par la majorité des centrales syndicales alors même que de l'aveu de toutes et tous, y compris la presse juridique patronale, c'était le néant.

## POUR OU CONTRE ?

Nous avons réalisé une vidéo pour expliquer notre position sur le télétravail car si nous pouvons y être favorable nous alertons sur les risques.

Pas question d'accepter tout et n'importe quoi.

Notre vidéo :

<https://youtu.be/nGrmsFpWWCg>



Voilà, nous avons donc abordé cette négociation avec en tête vos attentes, vos préoccupations et surtout du fond...

## UN ACCORD POUR LE FUTUR ?

Dès le départ la peur de la COVID a faussé le débat et nombre de syndicalistes autour de la table des négociations étaient prêts à signer n'importe quel accord. Et de fait balayant les perspectives d'un accord sur le long terme, favorable aux attentes des salarié-es

Pour nous, il y avait quatre revendications essentielles :

- ★ le volontariat
- ★ Une indemnité compensatrice versée aux salarié-es pour les frais engendrés par le télétravail à domicile
- ★ Un retour régulier en entreprise pour lutter contre l'isolement (comme le démontrent et le préconisent l'ensemble des études sur la santé).
- ★ Une indemnité et des règles qui perdurent en dehors de la crise sanitaire.

Même si nous avons obtenu de grandes avancées et que notre syndicat a pesé de manière importante via notamment son expertise dûe à notre sondage nous n'avons pas signé. Nous ne pouvons pas accepter un accord qui pérennise le télétravail pour une durée de 24 mois sans garantie et qui transforme de fait les télétravailleurs-ses en travailleurs-ses à domicile sans droits adaptés à ce nouveau contexte

## A notre avis, deux parties de la négociation ont été bâclées :

- Il n'était pas possible de signer un accord sans être certain que par exemple le volontariat et surtout la prime étaient garantis, pendant et après la crise sanitaire. Cela est d'autant plus important qu'aujourd'hui certains RRH nous annoncent déjà que **l'accord n'est pas applicable...**

Votre syndicat **SUD** est déjà sur les starting block pour intervenir !!!

- Il n'était pas possible de signer un accord sans être certain que la direction mettrait les moyens pour former convenablement l'ensemble des salarié-es à ce mode de travail. Cela va des méthodes de management aux risques sur la santé pour les salarié-es. La direction a sous-estimé de manière grave toutes les préventions possibles y compris celles proposées gratuitement par notre convention collective (TMS, Psychologie...).

## Pour vous résumer nos échanges et retours avec la direction

Ce que prévoit l'accord	Avis <b>SUD</b>
25% du temps mensuel travaillé se fera sur site, soit environ 4 journée par mois	Cela nous semble largement insuffisant au vu des études sur la santé à ce sujet. Nous avons demandé 40% du temps (soit 2 jours) semaine avec une discussion sur la répartition mensuelle prenant en compte les contraintes personnelles ou familiales. De plus, dans cet accord si vous posez des congés ou des arrêts sur les jours de travail sur site il n'y a pas d'obligation de « récupérer » et donc on peut facilement imaginer que des salarié-es ne reviennent jamais.
Ancienneté requise de 6 mois voire 3 mois dans certains cas	La classification de notre convention collective détermine que nous sommes en capacité de maîtriser notre métier au bout d'un an ce qui modifie notre coefficient et notre salaire. Pourquoi l'accord considère que l'on est autonome au bout de 3 ou 6 mois? Si on nous laisse partir en télétravail avec 6 mois d'ancienneté, on devrait donc avoir une promotion et une augmentation afin de reconnaître notre autonomie <b>« Seuls les collaborateurs présentant une excellente maîtrise de leurs fonctions, des attendus de leur poste en termes de savoir-faire et de savoir-être, et dont le comportement est conforme aux attendus du poste pourront être éligibles au télétravail. »</b>
Une indemnité forfaitaire mensuelle non proratisée d'un montant de 40 € / mois Effet rétroactif depuis le 1er novembre 2020.	Au vu des frais notamment en hiver nous avons demandé <b>50 € / mois</b> avec effet rétroactif depuis <b>mars 2020 et que ce soit applicable pendant une crise sanitaire ou pas</b>
En cas de panne technique les salarié-es en télétravail doivent informer le plus rapidement possible leur hiérarchie et devront revenir sur site si le dysfonctionnement technique ou la panne perdurent.	Dans ce domaine c'est le flou intégral !. Que se passe-t-il pour le/la salarié-e sur le temps non travaillé Pour <b>SUD</b> , l'accord devait sécuriser le /la salarié-e concernant les problèmes techniques et prévoir le maintien intégral du salaire en cas de panne informatique ou électrique, comme cela est le cas lorsque des bugs informatiques ou pannes se produisent sur un site.
Mise en place d'une liste de diffusion mail à jour pour les organisations syndicales représentatives et les élu-es du CSE	Depuis le début nous avons demandé un moyen de communication entre les salarié-es et leurs représentants. Après de longue négociation nous avons obtenu la possibilité pour les différentes organisations syndicales et élu-es au CSE d'échanger avec les salariés via une liste de diffusion