SOPRA HR SOFTWARE

**Dénonciation Télétravail**

**La CFDT a dénoncé l’accord TÉLÉTRAVAIL chez Sopra HR Software !**

Mais pourquoi ?

*La CFDT a cru en cet accord, la désillusion n’en est que plus forte !*

La direction, en jouant sur les mots, a refusé par bloc le télétravail,

- sur les projets 4Y ou PAS

- sur le site de Marseille

- au Marketing

- et tout le reste…

* **La direction** a d’abord **mis plus de 2 mois pour répondre aux demandes des salariés** alors qu’elle s’engage à répondre dans les 15 jours dans l’accord qu’elle a signé !
* **Les motifs de refus** pour les salariés éligibles, dont beaucoup avaient déjà fait du télétravail au temps de Fidelity, sont **inadmissibles, incompréhensibles et non conformes à l’accord.**

Quelques exemples surréalistes : (En vert les propos de la direction)

*Edgard DAHDAH déclare qu’il est prévu dans l’accord que le management refuse d’accorder le télétravail s’il estime que celui-ci perturbe le business.*

- **Sur 4You,** les salariés sont amenés à travailler le samedi et le dimanche, on ne peut donc pas leur accorder du télétravail ! Sur 4You toutes les demandes seront refusées même si les salariés sont éligibles. Edgard DAHDAH déclare que sur le projet 4 You, il importe que les collaborateurs soient à leur poste de travail. Donc refus collectif (Sauf quand on leur demande de bosser le samedi, le dimanche et le soir chez eux).

**- Au Marketing :** La direction indique que les 4 personnes du marketing sont au cœur du business. Or, nous sommes en pleine réorganisation. Il est nécessaire que chacun soit présent. Cela valorise la fonction plus qu’on ne le croit. Donc refus collectif.

**- Sur l’agence de Marseille, «**il s’agit d’une petite équipe et Alan BRENAN, qui est le patron de cette équipe, a besoin d’avoir Son équipe sur place. Si le télétravail et le temps partiel sont mis en place à Marseille, autant fermer le site**» à savoir que les salariés de Marseille** sont soit sur des dev, soit à la maintenance, soit au support, et ne travaillent donc pas ensemble par contre ils  **travaillent déjà à distance avec les équipes sur Paris, Annecy et Tunis et cela depuis près de 30 ans. Alan Brenan, lui, n’est pas sur place, il se dit même qu’il fait du télétravail le vendredi !**

**- Pour ceux qui ont eu la chance d’avoir une acceptation** **:** Edgard DAHDAH indique qu’il prévoit d’instaurer un suivi de l’activité des salariés. Les salariés devront donc **faire des mails en fin de journée pour notifier à leur hiérarchie le compte rendu de leur journée !**
On peut se poser la question de qui va relire, qui va juger de la « quantité de travail », et la perte de productivité de ce process ? **Et est-ce que cela va s’appliquer aussi au top management en télétravail ?**

**Au-delà de ces refus, la CFDT est abasourdie par les propos tenus par la direction lors du dernier CE.**

Il en ressort que, pour eux, (en vert les propos exacts)

- Que **les salariés ne travaillent pas s’ils ne sont pas sous le regard d’un manageur** !

- Que **les sites de Marseille et d’Annecy sont des freins à la compétitivité de l’entreprise contrairement à Tunis !** Propos d’Edgard DAHDAH « C’est la Tunisie qui rend l’entreprise compétitive sur le marché. Mais s’il m’était possible de supprimer quelques sites, si j’étais plus radical, **je me contenterais bien de Paris et de la Tunisie. L’entreprise n’a pas besoin d’autres sites.**»

- Que **le télétravail ce n’est pas du travail**, et que les salariés se croient « au Club Med » (sauf quand il s’agit du télétravail accordé au top management ?)

**- Ils respectent l’accord puisque l’accord précise que c’est le management qui décide et que c’est bel et bien le management qui décide** si le télétravail perturbe ou non l’activité ! « Ce n’est pas aux membres du CEt de décider si cela gêne ou pas. La direction mesure la productivité. Or, elle n’est pas bonne, c’est tout. »

- La direction fait un **amalgame constant entre télétravail et jour de congé**, c’est sa vision archaïque du travail qui fait peur, on en revient aux méthodes du 19e siècle. Un salarié, aussi ancien soit-il dans l’entreprise, ne bosserait pas s’il n’est pas surveillé.

- Pour le direction, parler de qualité de vie n’est pas compatible avec la productivité.

**Devant ces constats, la CFDT a décidé,**ainsi que toutes les autres organisations syndicales de HR,
**de dénoncer cet accord.**

**La signature de l’accord télétravail n’était qu’une vitrine pour faciliter l’embauche des jeunes, en aucun cas pour faciliter la vie des salariés en interne,** même si quelques salariés ont eu une réponse positive.

Les salariés ayant obtenu du télétravail le conserve sur la durée d’un an prévue.

Alors que beaucoup de sociétés « modernes » se soucient de la qualité de vie des salariés et font le constat d’une meilleure productivité, **Sopra HR régresse sur tous les accords apportant un plus aux salariés (accord sénior, accord télétravail) et s’étonne ensuite de la difficulté d’embaucher et de la perte de motivation des salariés !**

**Alors, quand on vous demandera de travailler le week-end et le soir depuis chez vous, N’hésitez pas à expliquer à votre hiérarchie
 que si vous n’êtes pas fait pour le télétravail en semaine,
vous ne l’êtes pas d’avantage pour le télétravail du weekend et du soir !**

****

**Cette dénonciation est un acte fort pour expliquer à la direction qu’elle est en train de tuer la richesse de l’entreprise :
LES SALARIÉS !**

Vous pourrez lire l’intégralité des échanges dans le prochain CR du CE disponible après validation