

EDITORIAL DE LA MENSUELLE D'OCTOBRE

La direction donne le tournis !

Pour les salariés de SSG et SBS, nous devons, a minima, renouveler l'accord sur le télétravail. Pour les salariés de I2S, l'accord est toujours valide. Pour ceux de SHRS, la direction qui avait refusé le principe d'un accord sur ce sujet, consent à ouvrir une négociation.

Tout abord, que signifie négocier ?!



Dans l'entreprise, une négociation est un processus de discussion entre une direction et les organisations syndicales représentatives afin d'aboutir à un compromis acceptable par la majorité des OS et la direction. Ce processus nécessite plusieurs étapes, présentation des projets négociation et compromis (sans compromission) afin de déboucher, quand cela est possible à un accord.

Ce processus donne des droits et des devoirs à chacun des participants.

Un peu d'histoire sur le télétravail à Sopra Steria

A Steria il y avait un accord de télétravail, mais à Sopra la ligne de la direction, c'est qu'il n'était pas possible dans notre entreprise. La pensée managériale était bien :

Au sein de l'entreprise, le risque de délitement de la communauté de travail, résultant d'une part des modalités différentes d'exercice de l'activité par les salariés (postes ou salariés pouvant télétravailler et ceux dont la présence est requise, perception de plus ou moins grande reconnaissance de certains métiers), et d'autre part de la distanciation des rapports sociaux, voire de perte du lien social, inhérentes à l'utilisation des outils de communication à distance ...

Toutefois, sans accord signé de télétravail, le management s'autorisait, pour lui-même, le télétravail.

Pour preuve, un des premiers accords à être dénoncé (« supprimé ») à Steria lors du rachat par Sopra, a été l'accord télétravail existant à Steria.

Pour autant, le télétravail a toujours été une des revendications majeures de la **CFDT**. Après un engagement durable pour les salariés, la **CFDT** a obtenu un premier accord, bien loin d'être parfait, mais pour la première fois le télétravail était officiellement reconnu à Sopra Steria.

Ainsi, fin 2018 après 4 ans de négociation, un accord est mis en place, un accord a minima, mais un accord.



Puis arrive la crise sanitaire 2020, et du jour au lendemain, ce qui n'était pas possible avant devient obligatoire. Le télétravail a sauvé et sauve encore Sopra Steria. Les organisations syndicales, partant de ce constat, proposent à la direction dans un premier temps de proroger pour 6 mois l'accord existant qui arrive à échéance pour laisser le temps de négocier un second accord plus favorable aux salariés et plus responsable pour l'entreprise.

Malheureusement, les priorités ne sont pas les mêmes pour tous. Six mois se sont passés, mois économiquement difficiles, oui, mais de négociation point. Nous nous retrouvons dans la même situation qu'au mois de mars, et la direction nous fait la même proposition, mais en pire !

Un renouvellement rapide de l'accord, avec éventuellement quelques adaptations (mais peu), et la constitution de « groupe de travail » pour réfléchir à un futur accord, plus tard (2021, 2022, ... ?).

Il n'y a pas, entre temps, la prise en compte de l'expérience acquise avec la crise ni des manques flagrants de l'accord.

La direction reste figée dans son analyse d'arrière garde



- Le télétravail est facteur de distanciation des rapports sociaux, voire de perte du lien social, cependant :
 - Qui voit l'entreprise que par le prisme de l'individualise. Augmentation individuelle, entretien individuel, plan de carrière ... ?

- Qui met en place des outils pour que l'entretien avec son manager ne se fasse plus qu'au travers d'une messagerie ?
- Qui met les salariés dans des « open space », qui s'isolent en portant un casque pour ne pas être dérangés à longueur de journée ?
- Qui met en place des formations « virtuelles » (e-learning, ...) ?
- Le télétravail génère des modalités différentes d'exercice de l'activité par les salariés, mais :
 - Qui ne met pas les salariés sur un même pied d'équité (des bureaux pour qui, des open space pour qui, télétravail accepté à la tête du client, ...) ?
 - Qui n'a de reconnaissance que pour le management ?

Et maintenant ?



La **CFDT** peut imaginer que cette négociation soit plus longue avec beaucoup de réunions rythmées par des thèmes et des invités selon des sujets à définir avec les organisations syndicales.

Si la direction a besoin de temps pour mener sa réflexion qu'elle nous le dise. La **CFDT** a son projet et sa réflexion est déjà menée en interne et présentée à la direction générale.

Dans ce laps de temps et pour proroger l'accord actuel, la **CFDT** revendique impérativement un avenant intégrant :

- Un second jour de base de télétravail pour tous les salariés,
- Une révision à la hausse de l'allocation forfaitaire mensuelle,
- Un montant alloué aux salariés pour équiper leur poste de travail chez eux.

La CFDT redemande à la direction d'établir un cadre national clair avec la fixation du nombre de jours de télétravail autorisés et que les dérogations pour raison de service soient écrites et argumentées.