

Télétravail = Un accord rétrograde

La CFDT vous informe des négociations en cours et des nouveautés, en vous abonnant simplement à la liste Essentiel pour cela un seul mail au robot de yahoo, à EssentielSopra-subscribe@yahooigroupes.fr ! Transmettez autour de vous !

Mais où étaient passés la direction et les signataires de cet accord Télétravail pendant cette dernière année écoulée ?
Où ont-ils bien pu se retrancher pour ne pas voir l'efficacité des salariés en télétravail à plein temps et quasi au complet ?
Les chiffres sont bons, l'activité est là, l'engagement ne faiblit pas et pourtant ...

Les principales dispositions du nouvel accord télétravail sont loin d'être à la hauteur : Un Accord infantilisant et au rabais.

- Le salarié éligible peut demander à télétravailler régulièrement sur la base de 2 jours maximum par semaine ;

Alors que nous sommes toutes et tous en télétravail à plein temps depuis un long moment ?

- Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group peuvent proposer au salarié de télétravailler jusqu'à 3 jours maximum par semaine pour répondre à des besoins opérationnels.

Histoire de pouvoir mettre en place du FlexOffice et jouer sur les taux d'occupation ?

- Tous les jours ouvrés du lundi au vendredi sont éligibles au télétravail régulier : il ne peut pas y avoir de télétravail régulier organisé la nuit, le samedi ou le dimanche ; la répartition du ou des jours de télétravail à la semaine est par principe flexible, dans un rythme mensuel avec une mise à jour par le salarié de la planification des jours télétravaillés sur 3 mois glissants. Le salarié ou sa société, peuvent demander une modification des jours télétravaillés planifiés, en respectant un délai de prévenance minimum de 48 heures, sachant que ce délai peut être ramené à 24 heures en présence d'un événement exceptionnel ou imprévu.

Histoire de pouvoir rappeler les salariés du jour au lendemain sur site ?

- Le ou les jours de télétravail non pris au cours d'une semaine ne sont pas reportables sur une autre semaine.

Histoire de pouvoir priver les salariés de leur jour de télétravail en cas d'« imprévu » ?

- Allocation forfaitaire de 20€ par mois.

Quel que soit le nombre de jours de télétravail et en dépit du barème Ursaff ?

- Afin de participer à l'aménagement d'un espace de travail, le salarié en télétravail régulier en contrat durée indéterminée ayant validé sa période d'essai, peut demander le remboursement de l'achat de mobilier (chaise ergonomique, bureau, lampe de bureau, étagère, meuble de rangement) dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs plafonné à 150€. Cette demande pourra être renouvelée au bout de 5 ans.

Et ailleurs ? Dans les autres entreprises de nos secteurs, la CFDT a signé des accords bien plus ambitieux :

Chez BERGER-LEVRAULT :

Le salarié choisit un des 3 modèles suivants en accord avec son responsable hiérarchique.

Modèle hebdomadaire

- Le salarié doit être au minimum 2 jours par semaine en présentiel (soit 1 à 3 jours de télétravail par semaine).

Modèle mensuel

- Le salarié doit être au minimum 8 jours par mois en présentiel (soit 4 à 12 jours de télétravail par mois).

Modèle forfaitaire itinérant

- Il n'y a pas de limite en nombre de jours de télétravail mais le salarié doit avoir au moins 1 jour par mois minimum d'administratif soit en présentiel soit en télétravail.

Le salarié peut changer de modèle en cours d'année ou de nombre de jours télétravaillés, et uniquement en début de mois, après concertation et accord avec son responsable hiérarchique.

Indemnité d'installation : Forfait d'installation commun à tous les modèles : 200 euros net

Indemnités de charges courantes

- Forfait un jour télétravaillé par semaine ou 4 par mois : 200 euros nets /an.
- Forfait deux jours télétravaillés par semaine ou 8 par mois : 250 euros nets /an.
- Forfait trois jours télétravaillés par semaine ou 12 par mois : 300 euros nets / an.
- Modèle forfaitaire itinérant Forfait de 200 euros nets /an.

Mobilité : Le responsable hiérarchique pourra autoriser un salarié à effectuer ponctuellement du télétravail « nomade » après accord de la Direction des ressources humaines. Exemple de télétravail nomade (liste non exhaustive) : Passer quelques mois à l'étranger pour perfectionner la langue du pays, Travailler en résidence de villégiature, rapprochement familial.

Chez ATOS :

Le télétravail implique une organisation reposant sur au plus 50% du temps de travail au domicile et/ou en espace de coworking, pris sur une période de référence hebdomadaire ou sur deux semaines consécutives.

En cas de refus : le manager proposera au salarié par écrit un plan d'action afin de réunir les conditions de mise en place du télétravail mentionnant une date de mise en œuvre ainsi que la signature des deux parties au plus tard avant l'entretien semestriel suivant.

Indemnité de participation à l'achat de mobilier : plafond de 300€ TTC, versée sur justificatifs d'achat sur la base de 50% du coût d'achat dans la limite du plafond.

Chez ACCENTURE :

Le salarié peut télétravailler jusqu'à 5 jours.

Indemnité de participation à l'achat de mobilier : Crédit de 300€ TTC valables sur les articles proposés au sein de catalogue de fournisseurs Accenture.

Indemnités de charges courantes

- Forfait un jour télétravaillé par semaine ou 4 par mois : 15 euros par mois.
- Forfait deux à 3 jours télétravaillés par semaine ou 8 à 15,5 par mois : 30 euros par mois.
- Forfait 4 à 5 jours télétravaillés par semaine ou 16 ou plus par mois : 35 euros par mois.