

Contrairement à beaucoup d'organisations syndicales, FO a focalisé ses revendications non pas sur le nombre de jours télétravaillables mais sur les conditions d'accès, les modalités pratiques et les conditions de travail des jours télétravaillés.

Tout d'abord nous tenons à rappeler qu'un accord collectif a pour but de fournir aux salariés des droits opposables à la Direction, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être refusés par la Direction, force est de constater que ce n'est pas le cas ici. Toutes les demandes sans exception seront soumises à l'acceptation du manager, en d'autres termes beaucoup de salariés risquent de voir leurs demandes refusées !

La Direction a annoncé dès le début des négociations sa volonté de porter le nombre de jours télétravaillables à 90, sans pour autant revaloriser les indemnités liées à la consommation d'énergie. Aucune surprise, la période de crise sanitaire ayant permis à tous les employeurs de se rendre compte d'une augmentation de productivité comprise entre 5 et 30% en fonction du poste de travail. Attention aux conséquences en termes d'emplois dans certains secteurs !

Les salariés qui auront la possibilité de télétravailler, permettront à la Direction de gagner à tous les niveaux (indemnité de repas, IK, énergie, performance, etc...) aux dépens de ces derniers.

Pour FO, si l'accord télétravail peut permettre une meilleure qualité de vie, ses modalités d'application ne doivent pas aboutir à une différence de traitement par rapport aux salariés présents sur les établissements.

En résumé, la Direction choisira les salariés qui bénéficieront de ces mesures, bien entendu si cela lui rapporte !

FO déplore que la Direction ait regardé cette négociation uniquement sous l'angle de la rentabilité pour l'entreprise, sans se préoccuper des possibilités que cet accord aurait pu ouvrir, afin de répondre également aux besoins des salariés.

De plus, il ne faut pas ignorer les risques associés en termes de maladie, risques psychosociaux liés à l'isolement, accident du travail, congés spéciaux, etc ... La Direction pourrait sauter sur l'occasion pour vous faire télétravailler ...

Dans ces conditions, FO a refusé de signer cet accord qui est beaucoup trop déséquilibré et bien entendu à l'avantage de la Direction !

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter vos élus et représentants FO !
Pour renforcer notre action, n'hésitez pas à nous rejoindre !