



POURQUOI LA CFDT N'A-T-ELLE PAS SIGNÉ L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL ?

Dans son courrier concernant la négociation sur l'accord sur le télétravail, la Direction des Ressources Humaines veut pointer du doigt les organisations syndicales et vous faire croire qu'elles ne souhaitent pas parvenir à un accord. **Ce n'est, en tout cas, pas le souhait de la CFDT.**

1. RAPPELS :

- **La CFDT** a été la première organisation syndicale chez CHUBB FRANCE à avoir demandé il y a des années déjà (bien avant la mise en place de lois et la crise sanitaire) la mise en place d'un accord télétravail car certaines catégories professionnelles ou salariés en bénéficiaient déjà.
- En 2018, soit avant la crise sanitaire, Direction et organisations syndicales avons déjà tenté de négocier un accord. **La CFDT** avait alors refusé de signer cet accord car elle estimait que le nombre de catégories professionnelles éligibles au télétravail était très largement sous-estimé par la Direction.
- En 2020, quand la crise sanitaire a débuté, **la CFDT** a d'emblée indiqué à la Direction que cette crise allait montrer que le nombre de salariés éligibles au télétravail irait bien au-delà de ce qu'elle avait proposé dans l'accord de 2018.
- **La CFDT** vient de signer au niveau national un accord interprofessionnel sur le télétravail. Les principales organisations syndicales ont signé sauf la CGT.

Tous ces rappels montrent, contrairement à ce que veut vous faire croire le courrier du DRH, que la CFDT est favorable à un accord sur le télétravail, mais favorable à un accord qui soit clair et réponde à la réalité du terrain.

2. ACCORD SUR LE TELETRAVAIL CHEZ CHUBB FRANCE

a. Rappels des faits

Suite à l'enquête menée par la Direction en juin 2020 concernant le télétravail, les négociations débutaient effectivement en juillet avec reprise en septembre.

- **La CFDT** indiquait alors à la Direction qu'il fallait prendre son temps pour négocier un accord puisque la crise sanitaire allait durer et que le télétravail serait fixé par des règles gouvernementales.

Les faits nous ont donné et nous donnent bien évidemment encore raison.

La Direction parle « de retour au bureau à 100% dès que la crise sera déclarée terminée » s'il n'y a pas d'accord. Ce serait contradictoire avec la stratégie du « tout digital » lancée par Carrier et avec les économies de surfaces locatives prévues au budget de l'Entreprise.

De plus, qui peut croire (malheureusement) que la crise sanitaire ne va pas encore jouer les prolongations et le télétravail « recommandé » par le gouvernement, prolongé ?

- Marquant sa volonté d'aboutir à un accord sur le télétravail, **la CFDT** était la première organisation syndicale à envoyer ses propositions le 15 septembre 2020.

La Direction a repris dans son accord la plupart de nos propositions.

b. Pourquoi alors la CFDT n'a-t-elle pas signé cet accord ?

- Le projet d'accord couvre plusieurs typologies de population, notamment celle des itinérants (Commerciaux,..). La Direction propose pour cette population un contingent de jours de télétravail dans l'année qui doivent être validés sur le portail RH par le manager.

Depuis le début nous disons que ce système est trop complexe et ne correspond pas à la réalité du terrain puisque les itinérants prennent souvent des ½ journées de télétravail et non pas des journées complètes. Nos propositions allaient d'ailleurs dans ce sens. Par ailleurs nous pensons que les managers ont autre chose à faire que de valider des jours de télétravail sur le portail RH.

- La Direction ne souhaite pas attribuer des tickets restaurants pour les salariés qui bénéficient d'un RIE (Restaurants d'Entreprise).

Lors du premier confinement, la CFDT avait arraché à la Direction l'attribution de tickets restaurants pour les salariés en télétravail bénéficiant d'un RIE. Nous estimons que ces salariés (Cergy, St Denis, Villepinte) doivent avoir les mêmes droits dans l'accord que les autres salariés.

- Comme l'indique le Directeur des Ressources Humaines dans son courrier, parmi les 4 piliers fondamentaux il faut : « une relation de confiance entre le salarié et son responsable hiérarchique », or la Direction ne veut pas inclure une période de formation/adaptation.

La CFDT est convaincue que toute nouvelle forme d'organisation suppose une période de formation/adaptation (ce sujet fait partie de l'accord national interprofessionnel signé par la CFDT). La CFDT, comme la Direction, fait le constat qu'un certain nombre de managers sont aujourd'hui réticents à s'engager dans la voie du télétravail. Il faut donc les accompagner dans cette voie.

c. Ce qu'il faut savoir en plus

- Lorsque les négociations ont commencé, la Direction, loin de prendre en compte les résultats de l'enquête, voulait que les managers puissent décider de tous les jours de télétravail à attribuer (très grand max 3 jours pour les sédentaires).

La CFDT a demandé et obtenu qu'au moins un jour de télétravail soit attribué sans consentement du manager. A ce jour, et sans accord, vous avez droit à plus de jours que vous n'en aurez ensuite.

d. Que va-t-il se passer s'il n'y a pas d'accord ?

- Dans son courrier, le DRH invite les organisations syndicales à poursuivre les négociations uniquement sur la forme de l'accord (rédaction du texte) et menace d'aller vers une charte unilatérale moins favorable.

La CFDT, a maintes fois répété à la Direction que l'accord n'était pas clair et l'a invitée par mail en date 18 décembre 2020 à poursuivre les négociations. Nous avons été entendus !! Malgré tout, la négociation doit également se poursuivre sur le fond en établissant des règles qui soient en phase avec la réalité du terrain. Que dire sur sa menace si elle venait à exécution faite d'accord : la Direction montrerait une fois de plus qu'elle n'a pas entendu ses salariés.

Pour conclure, nous voulons vous assurer que la CFDT fera tout son possible pour qu'un accord soit trouvé car elle est et sera toujours une organisation syndicale force de propositions. Le dialogue ouvert avec la Direction doit donc se poursuivre.

La CFDT vous souhaite ses meilleurs vœux pour 2021 et en particulier une bonne santé pour vous et vos proches.,