



ACCORD TÉLÉTRAVAIL :

Parce que vous le voulez bien !

En préalable, la position de la CGT

La CGT est favorable au télétravail, mais les conditions d'exercice de ce droit doivent être clairement définies. Nous restons vigilants vis-à-vis de certains risques : risque d'isolement, risque de porosité entre vie professionnelle et vie personnelle, risque d'exploser les horaires de travail, perte du lien social entre collègues. Disparition possible du "pour quoi" et du "pour qui" je bosse. Et le télétravail n'est-il pas la première étape vers l'Uberisation du métier et ses corollaires ... externalisation, offshore, paupérisation ?

Mais vous plébiscitez le télétravail. On vous comprend ! Les locaux en banlieues de plus en plus lointaines. Les bureaux déshumanisés, aménagés (bientôt partout en France) en "desk sharing". Et surtout le confort de pouvoir aménager ses horaires de temps en temps, surtout avec des enfants en bas âge ...

Beaucoup d'entre nous télétravaillent sans avenant, et donc sans aucun avantage. Raison de plus pour embellir et promouvoir un accord qui vous couvre et vous offre des droits.



Collègue d'Atos ayant oublié la déconnexion

Et la direction ?

La direction était réticente au début. Ben oui, on est tous des fainéants et on allait profiter du télétravail pour buller devant la télé ...

Désormais, ce n'est plus le même topo. Pour la direction, le télétravail, c'est principalement des m² de bureaux gagnés. Donc, des euros (sans doute beaucoup), et la marge, c'est l'alpha et l'oméga de la boîte.

Opposés au début, les managers y sont favorables à ce jour, dans leur majorité. Ils se sont rendus compte que vous travaillez vraiment ! Et pour une fois ils peuvent vous faire plaisir sans parler d'argent ...



Alors, qu'est ce qu'on négocie ?

La direction gagne de l'argent sur votre télétravail. **Combien ?** Difficile à estimer, mais nous savons que les sites sont aménagés avec plusieurs tailles en dessous de la peinture réelle.

Vous plébiscitez le télétravail, la direction le sait. Nombre d'entre nous travaillent même à domicile "au black", sans aucune compensation, et nous ne sommes pas en position de force.

Nous aimerions qu'une plus grosse partie des économies réalisées, vous revienne ! Mais quand Atos a mis l'argent dans sa poche, pas facile d'en reprendre une part pour vous !

Néanmoins, nous avons constaté des abus managériaux lors des exercices passés : manager refusant le télétravail arbitrairement, aménagement du télétravail non accepté alors même que le médecin du travail le préconise. **Ca suffisait comme ça !**

Notre principal objectif est d'empêcher les petits barons de vous empêcher de télétravailler si vous le souhaitez.

La CGT signe (la seule à l'avoir fait au 31 janvier !), pourquoi ?

Nous pensons que beaucoup télétravaillaient "au black" (la direction dit "gris") pour ne pas perdre l'indemnité repas. **Le nouvel accord prévoit le paiement des repas**, à l'identique des autres jours. **Un plus**, même si nous disions qu'Atos aurait dû le faire depuis des années. La direction jouait sur du velours car vous deviez attaquer en justice individuellement pour obtenir réparation.

Les managers doivent désormais **justifier leur refus.**

Le médecin du travail est désormais **incontournable.**



Allez voir les avancées du nouvel accord décrites au dos de ce document.



Revendications CGT & réponses de la direction

Revendications CGT	Réponses Direction	Score
Attribuer des Tickets restaurants ou l'indemnité repas les jours de Télétravail,	6.3.3...le salarié pourra bénéficier de tickets restaurants... (nb : <i>uniquement journées entières</i>).	+
Le manager ne peut pas refuser le télétravail ou le télétravail atypique (+ de 2,5 J) si il existe une préconisation du médecin du travail,	10.6 ... Les préconisations médicales s'imposent à l'employeur.	+
Accès au télétravail pour tous : les salariés en situation d'intercontrat, les alternants, les stagiaires, les sous-traitants qui ont un avenant dans leur société,	6.2 tout salarié en CDI ou CDD (hors alternants) d'au moins 6 mois d'ancienneté peut formuler une demande de TT ... Le manager répond sous 1 mois, passé ce délai le TT est accordé. ...Mêmes droits pour le salarié en intermission .	+
L'abandon de la contrainte de décision du manager: le refus du manager doit être motivé. Seules des raisons techniques peuvent empêcher ce télétravail (ex : projet sécurisés).	6.2 Le refus éventuel fera l'objet d'une réponse écrite et motivée . <i>C'était déjà dans l'ancien accord ... à vous de le faire appliquer.</i> Un plus : le HRBP est alerté. Le salarié peut toujours saisir son responsable RH.	=
Télétravail pour les salariés Atos chez des clients ayant un accord télétravail (cela est parfois pratiqué en "sous-marin" actuellement)	4 ... site de rattachement ou site client ... Réponse de la direction : <i>c'est la relation contractuelle avec le client qui le définira.</i>	=
Inclure l'imprimante/scanner dans le matériel subventionné.	7.6 ... bureau, fauteuil ergonomique, caisson, écran, imprimante/scanner, chargeur, souris, clavier ,répétiteur wifi (hors consommables)	+
Avoir un remboursement de mobilier tous les ans au lieu d'une fois pour toute,	Annexe 1 ... plafond 300€ ... 50% coût d'achat ... une fois pendant la durée de l'accord (3 ans)	+ / - 3 ans vs 1
Remboursement du matériel à tout moment (actuellement, qu'à la signature initiale de l'avenant)	Annexe 1 : une fois pendant la durée de l'accord	+
Prise en charge de l'électricité et du chauffage,	Le point noir: pas de prise en charge et Atos a même supprimé sa participation forfaitaire .	-
Suppression de l'outil de suivi des jours de TT, qui est en dehors de ESS et trop peu pratique de ce fait	Non à la suppression de l'outil sur le TT, car il permet un suivi de l'amplitude horaire et la gestion des futurs tickets restaurant.	+ / -
Ajouter dans l'accord un rappel à la loi : l'amplitude de repos de 13h qui doit être respectée,	<i>C'est le code du travail, la direction ne souhaite pas l'ajouter dans l'accord ... soit !</i>	=
50 % de télétravail max. La CGT veut que le lien social perdure entre salarié.	<i>Des OS voulaient 1 jour de plus. La RH est sur notre ligne mais pour le lien salarié-manager.</i>	+

Et aussi ...

- La direction a ajouté dans le préambule "la bonne gestion ...de la dimension des locaux."

Eh oui, hélas, le télétravail est le cousin du méchant desk-sharing ... et des économies pour Atos.

- La direction a redéfini le périmètre géographique.

"territoire Français" était trop vague? Polynésie et Nouvelle Calédonie sont sortis de l'accord.

+ Deux lieux de télétravail possibles (*coworking inclus*)

+ Votre avenant perdure jusqu'à signature du nouveau.

+ Possibilité de télétravailler pour des circonstances exceptionnelles "individuelles"

C'est écrit, si vous êtes dans la mouise à la maison, vous pouvez télétravailler au débotté, sans avenant TT (article 10.3 de l'accord)



Divorce : Partage des biens moitié / moitié !

Consultez notre site :

<http://www.cgatos.org>

Contactez vos élus CGT :

cgatosbull@cgt-atos.org

Nous avons besoin de vous, vous avez besoin de nous, rejoignez le syndicat CGT Atos&Bull