

From: [CFTC HPE](#)
Subject: Immanquable Négociation Télétravail : EPISODE 1 Ouverture
Date: jeudi 18 mars 2021 08:12:06
Attachments: [image008.png](#)



Spécialement pour les abonnés volontaires aux communications de la CFTC HPE : pas de spam !

Négociation du nouvel accord télétravail : Episode 1 Ouverture



Bonjour !

Suite à nos communications précédentes (6/10/20, 4/12/20, 9/3/21), nous entrons enfin dans le vif du sujet avec la première réunion de négociation du nouvel accord Télétravail qui commence aujourd'hui jeudi 18 mars à 9h30.

Bonne lecture de ce premier Episode !

1/ POURQUOI RENEGOCIER L'ACCORD DE 2010 ?

- L'accord HP de 2010 - principalement négocié pour la filiale commerciale HP, en oubliant les besoins spécifiques des salariés de l'entité internationale HPCCF- a eu le mérite d'exister.

Mais avec le temps, la crise sanitaire et seulement 284 avenants accordés actuellement (23% des CDI actuels !), il est devenu obsolète : **930 salariés n'ont pas droit à un avenant et 881 n'ont aucune compensation possible hors covid ! Seulement 49 sales sur 340 (14%) ont obtenu de leur manager les 30 Euros ADSL (sur justificatif)...**

A noter : l'accord HPE de méthodologie 2019 (déménagement Puteaux), s'appliquant pour Saint-Priest par ricochet, a un gros avantage obtenu par la CFTC : l'absence d'autorisation managériale pour l'avenant télétravail 2 ou 3 jours à la demande de l'employé (sauf les métiers exclus de l'accord de 2010). Il y a grâce à cela 61 nouveaux bénéficiaires.

- Le problème c'est que l'accord de 2010 n'apporte aucune solution à la triple inégalité que chacun peut constater :
 1. L'inégalité des conditions de travail à domicile (situation familiale, équipement, emplacement...)
 2. L'inégalité des conditions d'indemnisation : près de 20 cas différents entre les salariés sans avenants et avec avenants ! Sans justificatifs ou avec justificatifs....
 3. L'inégalité sur le besoin de venir sur site pour un contact physique avec les collègues et le management, selon la nature du travail et la personnalité de chacun
- Il était dangereux de le renégocier avec Meg Whitman ('Back to the office') mais le Coronavirus et Antonio Neri ('Edge to office') changent la donne : **nous ne pourrons que faire mieux dans cette négociation sur le nombre de salariés couverts par un avenant et indemnisés post Covid.**

2/ QUE DEMANDE L'EQUIPE CFTC HPE ?

Notre volonté est de négocier un accord complet s'imposant sur le long terme à la Corporation et prévoyant toutes les situations personnelles et professionnelles remontées par nos enquêtes terrain. Et bien sûr qui anticipera d'éventuelles fermetures de site pour raisons sanitaires ou autres, afin d'éviter par la suite des conflits juridiques à la durée imprévisible, à l'issue incertaine et aux conséquences non mesurées.

Bonne nouvelle, le modèle d'un tel accord existe ! Il provient d'une négociation nationale avec 3 fédérations patronales. Et il a été signé par les 3 centrales syndicales qui négocient le nouvel accord HPE.

C'est pourquoi notre première demande sera de partir de cette nouvelle structure et pas celle de l'accord de 2010 pour les raisons expliquées (mais avec la volonté de garder les meilleures parties si elles sont complémentaires).

Voici un résumé des 20 pages de l'accord, nous proposons donc de suivre son articulation très complète :

Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

1) Le télétravail dans l'entreprise : intégration du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise ; télétravail et préservation de la cohésion sociale interne ; télétravail et attractivité de l'entreprise.

2) La mise en place du télétravail : rappel des fondements juridiques du télétravail ; faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants ; définition des conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure (double volontariat, forme de l'accord, refus du télétravail, période d'adaptation, réversibilité).

3) L'organisation du télétravail : rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales applicables (maintien du lien de subordination entre employeur et salarié, application des règles légales et conventionnelles relatives aux relations de travail) ; la fréquence du télétravail, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure ; la communication au sein de la communauté de travail ; l'adaptation des règles de sécurité en cas de télétravail : évaluation des risques professionnels, information du salarié, demande paritaire d'adaptation de la loi concernant les règles applicables aux accidents pdt le télétravail.

4) L'accompagnement des collaborateurs et des managers : adaptation des pratiques managériales ; formation des managers et des collaborateurs ; prise en compte des situations particulières (les nouveaux collaborateurs, les alternants, les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, les aidants familiaux, les salariés en situation de fragilité) ; préservation de la politique de gestion des ressources humaines (égalité femmes-hommes, gestion des carrières des femmes et des hommes, GPEC).

5) La préservation de la relation de travail avec le salarié : maintenir le lien social ; prévenir l'isolement.

6) La continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail : rappel des règles en vigueur en matière d'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel ; organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail.

7) La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure : anticipation des mesures pour la continuité d'activité ; prise en compte du

contexte ; organisation du télétravail (consultation du CSE, information des salariés, organisation du télétravail (organisation matérielle et équipements de travail, modalités d'organisation du dialogue social/exercice du droit syndical en cours de télétravail, organisation du temps de travail).

Il s'agit seulement d'un cadre et il appartiendra aux négociateurs de remplir les engagements obtenus dans le détail et dans le contexte des besoins exprimés par les salariés, chapitre par chapitre. Tout en recherchant un équilibre avec les besoins de l'entreprise afin d'obtenir l'accord complet recherché.

Les aides financières seront bien sûr une priorité mais ce ne peut pas être la seule : votre santé physique et mentale en situation de télétravail seront aussi un objectif essentiel des 4 négociateurs CFTC.



Pour réussir, il faudra prendre le temps de la négociation : cela demandera selon nous plusieurs réunions sur plusieurs semaines avec idéalement un objectif de mise en œuvre d'un nouvel accord le plus satisfaisant possible à la réouverture complète des sites, au plus tard.

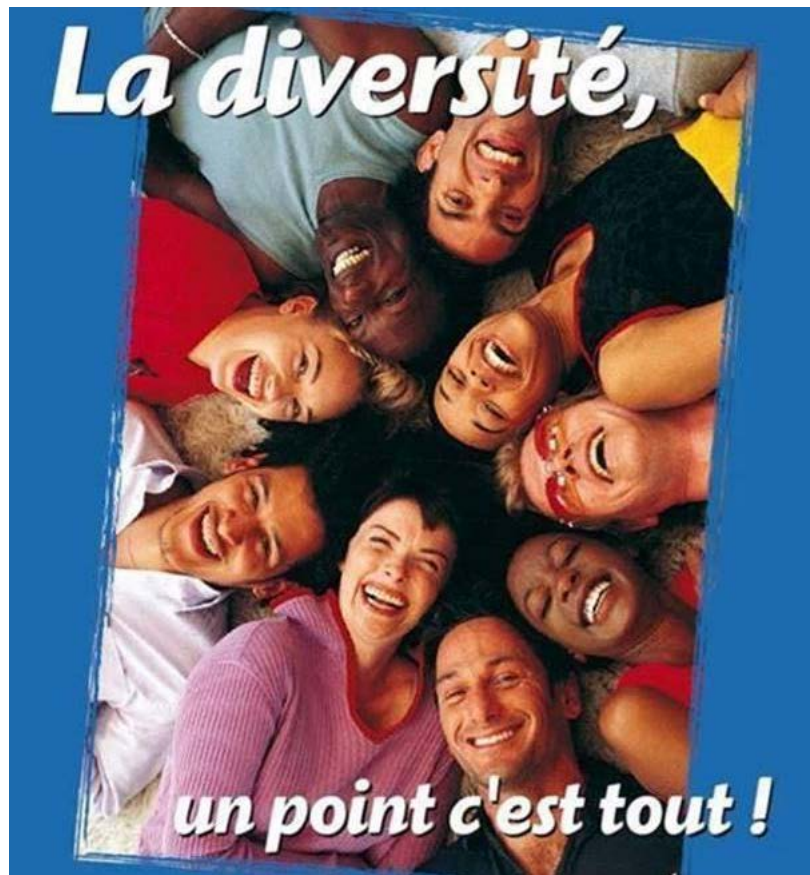
La CFTC défend un télétravail volontaire, souple, équitable et protecteur !

Résultat de la première journée à suivre dans le prochain Immanquable Négociation Télétravail Episode 2.

Pour contribuer et échanger sur la négociation du nouvel accord, écrivez-nous à cftchp@hpe.com ou rendez-vous sur le Blog : [Le coin des télétravailleurs !](#)

N'attendez plus : vous aussi, donnez un nouveau sens à votre vie au (télé)travail en rejoignant un extraordinaire réseau social d'informations, d'entre-aide, de solidarité et de diversité où tout le monde a sa place !

[Cliquez ici pour en savoir plus !](#)



**TOUS UNIQUES,
TOUS UNIS !**

Equipe  **CFTC**
La Vie à Défendre

Un syndicat fiable, le plus grand réseau social HPE, plein de services... :

[Je me renseigne sur l'adhésion CFTC](#)

[S'abonner aux communications pratiques de la CFTC HPE](#)

(Immanquables et Dossiers Pratiques)

Accéder à nos dossiers : <https://www.cftchpe.fr>

Si fichiers protégés : hpei (password)

Certains dossiers encore plus confidentiels nécessitent une adhésion CFTC donnant droit à des identifiants personnels et un espace réservé aux adhérents sur notre site

Vous informer en temps réel, vous donner la parole et répondre à vos questions :

[le Blog](#) !

-
*Si vous recevez ce message directement de la boîte cftchp@hpe.com,
c'est que vous vous êtes abonné volontairement aux communications de l'équipe CFTC HPE.*

*Nous ne pratiquons pas l'abonnement forcé par défaut :
la CFTC HPE respecte les règles, l'éthique syndicale et vos boites mails !*

Pour ne plus recevoir nos communications : c'est immédiat, il suffit de le signaler

*Conformément à la loi en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition
et un droit à la portabilité relativement
à l'ensemble des données vous concernant. Ces droits s'exercent auprès du délégué à la protection des données
via cette adresse mail : cftchp@hpe.com*

-