

From: [CFTC HPE](#)
Subject: Immanquable Négociation Télétravail : EPISODE 4 Premières Réponses ! Et beaucoup de questions...
Date: jeudi 1 avril 2021 13:55:04



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

Négociation du nouvel accord télétravail : Episode 4

Premières réponses ! Et beaucoup de questions...



Ceci n'est pas un poisson d'avril...

Bonjour !

Découvrez dans cet Episode 4 le résultat assez frustrant de la deuxième réunion de négociation du 31 mars, avec un mélange de positif et de négatif mais aussi beaucoup de questions sans réponses très claires (il faudra par exemple attendre le 8 avril pour des réponses précises sur le volet aides et indemnités).

1/ L'ESSENTIEL !

La grande nouveauté serait l'introduction pour une très large majorité de salariés d'un dispositif de **Télétravail Régulier** à la demande du salarié : à hauteur de 3 jours pour les populations commerciales au variable définies comme éligibles (**voir plus loin rubrique 'bémols'**) ainsi que les salariés Pointnext Services (Sales et Services). Et 3 ou 4 jours pour les salariés éligibles des autres organisations (ce serait moins pour les temps partiels : 1 jour pour un mi-temps 50% par exemple).

Commentaires négociateurs CFTC : ces propositions sont comparables à la catégorisation Edge-to-Office de la Corporation, avec une nuance non négligeable : ici cela reste du volontariat, le télétravail n'est pas imposé. Et le salarié pourrait quand même venir librement et plus souvent sur site selon notre compréhension (à confirmer toutefois dans le projet d'accord...). Nos interlocuteurs avancent le chiffre un peu surprenant de 95% de salariés qui seraient éligibles à ce Télétravail Régulier : à vérifier...

Les principaux bémols selon notre interprétation :

1/ L'exclusion du Télétravail Régulier des populations suivantes considérées comme 'office' :

- Les commerciaux sédentaires (à l'exception des commerciaux sédentaires services, éligibles quant à eux au Télétravail Régulier. Comprenez qui pourra...)
- L'équipe infrastructure CMS (ah bon ?)
- Les managers reportant au PDG France (tiens-donc...)
- Les infirmières, le support IT aux salariés
- Les apprentis et stagiaires

Il ne leur serait proposé qu'une demande de Télétravail Occasionnel (pas plus de 12 jours par année civile et ne pouvant pas être pris consécutivement...). Pas d'avenant, pas d'indemnités...

2/ Risque de refus ou de réversibilité

Les cas permettant au Manager de refuser d'accorder l'avenant Télétravail Régulier ne sont pas clairs, tout comme la flexibilité sur le choix des jours de télétravail dans la semaine (il faudra un accord avec le Manager) ou pour atteindre les 4 jours si vous avez cette possibilité. De plus l'annulation du télétravail pourrait être demandée par votre manager, que ce soit à titre temporaire (pour 'raison business avérée' pendant 1 mois renouvelable avec parfois seulement 4 jours de préavis) ou définitif (avec un délai d'un mois)...

3/ Le sort des avenants de l'accord 2010 ou Puteaux/Saint-Priest : certains sont plus avantageux car réalisés à la demande de l'employeur en raison d'anciennes fermetures de sites ou déménagements. Ils pourraient persister, mais ce n'est pas clair non plus. Les RH voudraient harmoniser sur le nouvel accord Télétravail et pourraient vouloir négocier ou forcer individuellement au cas par cas...

A noter : aucune précision donnée en réponse aux revendications syndicales sur le volet des aides financières qui seraient limitées à une prime d'installation et une indemnité mensuelle apparemment limitée au plafond de défiscalisation du salarié et de l'employeur (actuellement 550 Euros sur une année civile, à ramener au mois...). La question des tickets restaurants serait en réflexion, d'autant qu'elle fait la une de l'actualité judiciaire actuellement...

Il faudra attendre le 8 avril pour en savoir plus sur le volet financier et les réponses aux clarifications que nous demanderons, mais cela s'annonce tendu, comme prévu...

2/ LE RESSENTI DES 4 NEGOCIATEURS CFTC

Le titre de cet Episode 4 aurait pu aussi bien être : Premières réponses et Premières déceptions !

Nous demandons un accord souple, équitable et protecteur pour les salariés. Les premières réponses en matière de protection vont dans le bon sens mais sur les autres points le projet d'accord n'est pour l'instant ni souple, ni équitable au sens où nous l'entendons.

La Direction ne fait plus mystère de son objectif de réduction de m2 à terme pour compenser un accord qui comporterait 4 fois plus de télétravailleurs officiels et donc de bénéficiaires. Et prétexte la simplification administrative pour justifier la rigidité des propositions.

Manifestement les principales orientations étaient déjà décidées avant l'envoi de nos revendications : pour l'instant ce n'est pas une vraie négociation. Le poids de la Corporation, des Business et de managers spécifiques qui dictent leurs règles pour accorder, refuser ou revenir potentiellement sur le Télétravail se fait clairement sentir.

4 points négatifs majeurs (liste non exhaustive) :

- Trop de pouvoir donné à l'employeur pour accorder ou refuser le Télétravail, ou changer d'avis ensuite.
- Refus catégorique d'organiser un lissage des jours hebdomadaires de télétravail sur le mois ou le trimestre.
- Nous n'avons pas encore négocié les situations individuelles exceptionnelles mais pour l'instant nous ne voyons aucune prise en considération de l'éloignement du domicile ou toute autre situation personnelle : uniquement une approche stricte Métier et Manager...
- Le Télétravail Occasionnel tel que présenté en compensation de l'exclusion du Télétravail Régulier ne présente aucun intérêt : pas d'avenant, aucune indemnité, et

une limite de 12 jours non consécutifs par année civile ! ... C'est en fait une simple dispense de venir sur site à la discrétion du manager mais extrêmement limitée alors que les besoins des salariés 'Office' seront souvent supérieurs (1 ou 2 jours possibles par semaine serait plus acceptable).

A noter : une réunion supplémentaire de négociation a été obtenue conformément à notre demande exprimée dès l'Episode 3 et aura lieu le 16 avril.

3/ LE CALENDRIER PREVISIONNEL

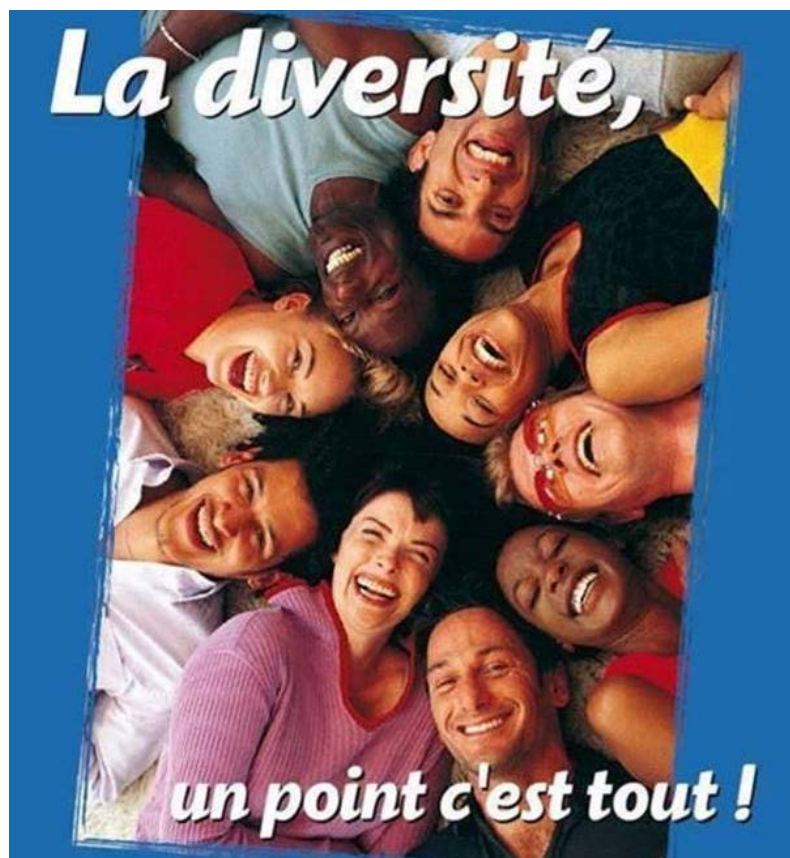
- Mardi 6 Avril matin : Envoi de nos demandes de clarification. Suite des revendications syndicales sur les sujets suivants :
 - *La préservation de la relation de travail avec le salarié*
 - *La continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail*
 - *La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure*
 - *Le comité de suivi paritaire*
 - *La durée, les règles de révision, de dénonciation ou d'extension de l'accord*
- Jeudi 8 avril : suite de la réunion du 31 mars, réponses et positions de la direction
- Vendredi 16 avril : réunion supplémentaire
- Vendredi 23 Avril : Positions finales de la direction + Relecture de l'accord
- Vendredi 30 Avril : Relecture de l'accord
- Mercredi 5 mai : Relecture de l'accord et signature éventuelle

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

La négociation télétravail est également à suivre dans chaque Episode CFTC HPE. Vivement le numéro 5 !

N'attendez pas : vous aussi, donnez un nouveau sens à votre vie au travail en rejoignant un extraordinaire réseau social d'informations, d'entre-aide, de solidarité et de diversité où tous les télétravailleurs ont leur 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*