



Syndicat du Personnel  
Banques-Assurances  
CGT Auvergne-Limousin  
Section Caisse d'Epargne

# Télétravail → l'après-Covid !

Janvier 2021

## Des avancées d'un côté mais des blocages qui persistent : un raisonnement peu en phase avec la situation actuelle.

Fin 2020 s'est tenue la renégociation de l'accord sur le télétravail... elle faisait suite à l'expérimentation en la matière signée en décembre 2017 puis à l'accord conclu en novembre 2019. Pour notre part, signataires en 2017 du test, nous sommes les seuls à ne pas avoir ratifié l'accord qui en découla car trop de flou et d'incertitudes persistaient, notamment autour de l'intégration des commerciaux à ce mode de travail. La DRH se retranchait à l'époque derrière le fait qu'une partie du Directoire ne validerait pas un accord avec la possibilité de télétravailler clairement ouverte aux commerciaux... Il fallait être patient, laisser du temps au temps !

Depuis, force est de constater que la crise sanitaire a servi d'accélérateur contraignant les Entreprises à développer à vitesse grand V l'utilisation de cet outil qui a certes des bons côtés mais qui, hors période de crise, se doit d'être régulé pour le mieux.

Cette renégociation, nous l'attendions donc avec intérêt pour que les « barrières » encore présentes sautent enfin et que le télétravail soit ouvert, sur la base du volontariat, à l'ensemble du Personnel ou, au moins, au plus grand nombre. C'est aussi pour ce faire que nous avons lancé un sondage sur cette question au niveau Cepal, et plus largement au niveau des Cadres/Ingénieurs/Techniciens CGT car une négociation interprofessionnelle s'est également déroulée fin 2020.

Nous reviendrons évidemment sur les réponses obtenues localement un peu plus loin mais tenons déjà à remercier l'ensemble des collègues qui ont pris quelques minutes pour y répondre.

Voici les principales évolutions qui sont sorties des 2 réunions des 06/11 et 10/12/20 : Beaucoup collent à nos demandes mais quelques blocages subsistent... souvent peu compréhensibles en regard de la mise en place quasi-permanente vécue lors de ces derniers mois par nombre de salariés en télétravail :

- ☒ en fonction des postes éligibles, il y aurait le choix entre 2 formes de télétravail :
- soit le télétravail régulier avec 1 jour par semaine,
- soit sous forme d'un forfait de 20 jours par an avec 5 jours maxi par trimestre.

Cette 2<sup>de</sup> forme permettra clairement l'ouverture du télétravail aux commerciaux (*pour de l'E-learning, mais également pour d'autres tâches*). Sur le télétravail régulier, malgré notre demande (*et de la majorité des autres OS*) la Direction a refusé de passer à 2j hebdo... Toujours sur ce point, au-delà de ré-insister sur les 2j (*ce serait un bon équilibre*), notre délégation a suggéré une alternative autorisant plus de flexibilité avec 2j / quinzaine au lieu d'un 1j hebdo... En fin d'arguments, la Direction s'est alors laissée un temps de réflexion sur l'une ou l'autre alternative (*-> nous n'avons pas encore eu de retour*).

Suite à une de nos questions, la Direction a avoué n'avoir fait aucune projection ni sur le nombre de demandes ni sur le nombre de validations potentielles. C'est étonnant de ne pas avoir anticipé l'organisation éventuelle.

☒ les conditions d'éligibilité au télétravail sont abaissées : ancienneté de 12 mois (*au lieu de 24*) et les CDD pourront aussi y prétendre. La période d'adaptation reste fixée à 2 mois. Seuls les temps pleins pourront opter pour le télétravail. Nous avons demandé l'élargissement aux temps partiels..., d'autres OS aussi : nouveau refus insolite, car ce n'est pas du tout le cas actuellement.

☒ un guide sur l'environnement et l'ergonomie du poste de travail au domicile accompagnera les autorisations à télétravailler. La Direction s'est aussi engagée à suivre les recommandations éventuelles du médecin du travail.

Sur notre proposition d'une extension d'acceptation aux femmes enceintes, elle a trouvé l'idée intéressante. Par expérience, l'inscrire dans l'accord serait préférable.



⊗ sur les plages de contact... comme elles avaient été mal comprises, car différentes des horaires de travail, la Direction propose de les supprimer et de se caler sur les horaires de travail... Peut mieux faire !!! En effet, par cohérence, se caler sur les plages fixes de l'horaire variable (9h-11h45 et 14h-16h45) n'aurait pas choqué.

⊗ sur l'indemnisation, au lieu d'être de 120 € pour 1 année complète (soit 10 € / mois), le salarié aurait droit à un forfait journalier qu'il devra saisir dans l'outil pour recevoir l'indemnisation journalière attribuée de 3 €.

Sur ce point, notre délégation a, à nouveau, signalé à la Direction que l'URSSAF admettait que, dans la limite forfaitaire de 10€ par mois, cette somme n'avait pas à être soumise à cotisations (ce n'était pas appliqué dans l'accord actuel). La Direction a alors indiqué qu'ADP (logiciel paie) n'intégrait pas cette option mais dès que cela sera possible le nécessaire sera fait pour incorporer ce paramètre.

C'est quand même dommage car, dans l'accord actuel, la base forfaitaire aurait dû être exonérée et, dans l'évolution à venir, la légère augmentation (+0,50€/j) est loin de compenser l'exonération sociale et fiscale... surtout que ces sommes remboursent bien des frais existants et chiffrables !

D'ailleurs, au-delà de la base forfaitaire, il y a toujours une autre alternative envisageable comme la déclaration réelle des frais qui couvrirait, à coup sûr, l'indemnisation en question (cf. liste des dépenses à comptabiliser : loyer ou valeur locative, assurances, foncier, électricité,... au prorata de la surface de la pièce occupée).

Pour poursuivre, voici quelques uns des résultats de l'enquête. Il n'y a que peu de surprise quand aux aspirations émises par les salariés, mais il est toujours bon de s'en assurer.

↳ **Télétravail... OUI ou NON ?** Même si 1 salarié sur 5 ne souhaite pas recourir au télétravail, très majoritairement, les salariés aspirent à ce nouveau mode de fonctionnement. Les refus viennent, pour la plupart, d'équipements ou de locaux non adaptés et de la volonté de bien séparer vie privée et vie professionnelle.

A l'inverse, le télétravail permettrait aux salariés désirant y souscrire, et par ordre d'importance, de travailler sans être interrompu, de limiter le temps de transport, de pouvoir adapter ses horaires de travail, d'être autonome... sans oublier que cela a permis de limiter les risques sanitaires actuels.

↳ **Garanties nécessaires** : entre 80 et 90 % des réponses sont favorables à ce que l'accord contractualise expressément le volontariat, les règles communes applicables et les conditions d'entrée/sortie dans ce dispositif.

↳ **Accompagnements utiles** : côté formations, que ce soit sur les outils, l'organisation, les procédures ou le management, la nécessité d'une mise en place est plébiscitée à plus de 80%.

↳ **Accès à l'information** : plus de 80% des questionnés souhaitent avoir un accès aux informations en temps réel, que cela concerne le travail, les activités sociales et culturelles, voire syndicales... Ce sujet n'est pas neutre.

↳ **Autres dispositions** : définir des plages horaires quand être joignable, rappeler les temps et espaces couvrant le droit à la déconnexion, permettre aux femmes enceintes de s'inscrire dans le dispositif sont des mesures également largement ratifiées.

↳ **Encadrement** : bénéficier d'une plus grande autonomie et d'un allègement de la charge de travail sont des souhaits majoritairement partagés.

Ces quelques résultats montrent, même si notre questionnaire était orienté dans l'esprit de mesures devant ou pouvant intégrer tout accord sur le télétravail, que les salariés ne sont pas opposés à ce type d'évolution et restent attentifs à toute mise en place. Reste à ce qu'elle soit suffisamment cadrée pour prendre en considération toutes les aspirations. Il serait d'ailleurs bien que la Direction nous livre les remontées qu'elle a eues, elle aussi, de son côté suite au groupe de travail sur le sujet. Elle s'y était engagée lors de la négociation.

Négociation à la fin de laquelle, nous avons rappelé à la Direction que l'accord 2019-2021 d'Intéressement prévoit une clause de revoyure dans son article 11 : «... en cas d'événements économiques majeurs impactant notablement le montant des enveloppes retenues pour le calcul de la prime d'intéressement ».



Il est clair que cet article trouve application pour l'exercice 2020 !  
Des réponses sont donc attendues, comme sur l'ensemble des sujets évoqués.



Vos représentants SPBA/CGT.  
Alain BARASINSKI, Séverine LARUE, Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.