



La montagne accouche d'une souris...

La crise du COVID-19 a profondément modifié la manière dont la société en règle générale organise et pense le travail de demain... En télétravail de manière massive depuis le début de la crise sanitaire, les travailleurs du tertiaire sont devenus des « télétravailleurs bon gré mal gré »...

Notre groupe, devenu STELLANTIS aujourd'hui, a saisi l'opportunité depuis le début sur le développement, à grande échelle et au-delà de la crise sanitaire du télétravail. C'est d'ailleurs la communication du groupe qui a créé la crispation de l'ensemble des salariés... Si nous comprenons tous très bien les gains que le télétravail apportera à l'entreprise, notamment sur l'empreinte immobilière, la communication du groupe sur un recours au télétravail imposé à tous était, au-delà d'être illégal, **bien loin de l'esprit avec lequel nous avons signé l'accord sur la motivation et le bien être...**

Une brique supplémentaire ;

Lors de la seconde réunion de négociation, la Direction a présenté sa manière d'organiser le travail de demain. En résumé :

- le télétravail sera bien au volontariat
- le salarié qui n'ait pas éligible au télétravail continuera à disposer de la possibilité de disposer de 30 jours de TAD par an
- le télétravail hebdomadaire restera possible dans les mêmes conditions d'aujourd'hui avec 10 jours de TAD annuels possibles
- le télétravail mensuel jusqu'à 12 jours par mois restera possible dans les mêmes conditions avec 10 jours annuels de TAD possibles,
- le salarié éligible au télétravail NEA pourra choisir de choisir le « télétravail NEA » en choisissant un ratio 70% de télétravail et 30% de présence sur site, soit 15 jours possibles de télétravail par mois.



Le point de satisfaction :

Le spectre du télétravail massif pour tous s'éloigne et c'est tant mieux ! Quant à la flexibilité supplémentaire, reste à connaître le volume de poste éligible au dispositif NEA. L'histoire ne dit aujourd'hui si les postes pourraient évoluer en terme de classification ou non... Les synergies avec la fusion FCA pourraient changer la donne dans des métiers non éligibles aujourd'hui mais qui pourraient l'être demain... Et inversement ! Ce point doit être clarifié et parfaitement bordé.

Le point de déception:

Le montant de l'indemnité forfaitaire de 10 € reste inchangé, tout comme le remboursement à 50% des frais d'installation, à hauteur maximum de 150€.

Nous avons revendiqué la rétroactivité de ces dispositions... Si la Direction nous a entendu, la réponse a été partielle et nous réitérons notre demande d'une rétroactivité pour tous les salariés qui travaillent en télétravail depuis mars 2020, de manière forcée, sans pour autant qu'ils soient des télétravailleurs demain. **Cette demande est tout à fait conforme aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel dont la CFTC est signataire.**

Les attentes étaient fortes... Les craintes aussi.... Si le principe de volontariat et le principe de possibilité supplémentaire aux accords existants sont des éléments apaisants, de nombreux gardes fous sont à mettre en place pour garantir que l'employeur ne fasse pas ce qu'il veut du télétravailleur demain... La flexibilité attendue dans le télétravail doit être synonyme de qualité de vie, pas de productivité malsaine. Nous attendons maintenant un projet d'accord prenant en compte nos remarques !