



Télétravail, oui... mais pas à n'importe quel prix

21 août 2020

Sommaire

Les mesure(tte)s d'ESF

ESF a proposé de mettre en place de manière temporaire une forme de compensation au télétravail imposé...

Et après, qu'est-ce qu'on fait ?



Les conditions de télétravail sont aujourd'hui encadrées chez ESF. Que vont être ces conditions de télétravail demain ?

Les premiers concernés, c'est vous !

Il faudra bien que les salariés donnent leur avis sur leurs conditions du télétravail...

Vos contacts chez ESF, prochains rendez-vous

Les mesure(tte)s d'ESF

Depuis le confinement, le CSE demande l'application de l'accord télétravail existant aux salariés bloqués chez eux en raison de la fermeture des sites dans le contexte du COVID-19.

En pleine période de congés d'été la direction a finalement annoncé vendredi 31 juillet qu'elle avait des propositions à faire aux représentants du personnel pour le lundi suivant avec signature exigée au plus tard mercredi 5 août à 12.00.

Donc au lieu d'étendre l'accord existant, et garantir ainsi une égalité des droits entre les salariés, ESF propose une solution moins-disante, basée sur le minimum URSAFF.

Ce qui a abouti à l'**indemnisation forfaitaire mensuelle** suivante :

- 1 j/ semaine 10€ net par mois
- 2 j/ semaine 20€ net par mois
- 3 j/ semaine 30€ net par mois
- 4 j/ semaine 40€ net par mois
- 5 j/ semaine 50€ net par mois

...moins d'éventuels jours non télétravaillés pour cause de congé payé ou de travail sur site client.

C'est tellement favorable que la Direction (ne) s'est (pas) empressée de communiquer la bonne nouvelle à l'ensemble des salariés (en tout cas, nous, à ce jour, on n'a rien reçu dans nos boîtes mail).

Pour comparaison, l'accord télétravail existant prévoit pour 4 jours de télétravail/semaine :

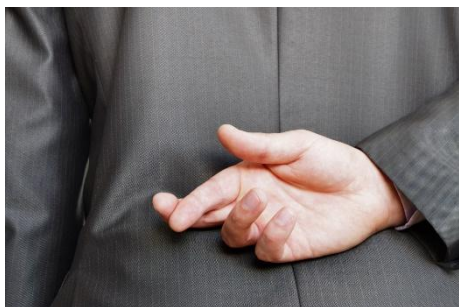
- 40€/mois pour la connexion Internet
- 1036€/an pour les frais de chauffage, électricité etc ...
- soit 148€/mois, hors prime d'installation, dans le cas de télétravail à la demande de l'employeur.

Nous sommes déçus que l'intersyndicale n'ai pas pu parler d'une seule voie sur ce sujet amené en catimini sur la table.

Tout comme la CFE CGC, L'UGICT n'a pas signé la proposition d'avenant temporaire à l'accord télétravail, considérant que l'entreprise doit appliquer l'accord télétravail en vigueur.

[<Revenir au sommaire>](#)

Et après, qu'est-ce qu'on fait ?



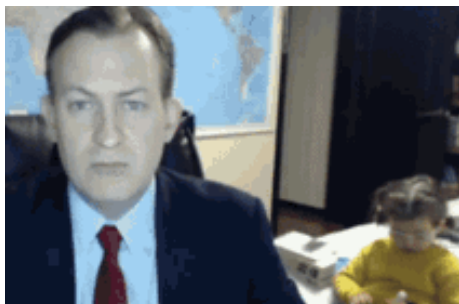
Au-delà de notre avis sur les mesures de compensation, nous, UGICT-CGT, pensons que les inscrire dans un avenant à l'accord télétravail en vigueur risque d'affaiblir celui-ci.

Comment ne pas prêter cette intention à nos dirigeants quand ils nous annoncent aussi qu'ils veulent renégocier l'accord télétravail dès septembre. On devine déjà quelles avancées sociales la direction va nous proposer.

Cela dit, il existe bien des raisons pour renégocier un accord qui encadre le télétravail chez ESF. En effet, le télétravail généralisé et prolongé que nous constatons actuellement fait remonter des besoins qui n'étaient pas exprimés (ou très peu) par les salariés auparavant et qui ne sont pas forcément pris en compte par l'accord en vigueur.

[<Revenir au sommaire>](#)

Les premiers concernés, c'est vous !



La variété des situations personnelles des salariés, des situations professionnelles, et, nous l'espérons tous bientôt, des modalités de reprise d'activité sur les différents sites en France doit nous amener à questionner nos certitudes, nos représentations (pour ne pas dire nos croyances), nous qui parlerons en votre nom dans la négociation, et aussi la direction de l'entreprise qui doit regarder la réalité en face et convenir que plus de moyens et de mesures d'accompagnement sont nécessaires.

Entre un salarié marié sans enfant qui dispose d'une pièce dédiée pour son bureau et de la fibre, qui travaille à temps plein et habite près d'un site qui rouvrira rapidement et pourra accueillir tous les salariés attachés à ce site, et une salariée, mère célibataire vivant dans un 2 pièces avec une connexion ADSL poussive, travaillant à temps partiel et dont le site sera, au mieux, rouvert pour 20% des salariés, la différence est patente.

Si l'heure n'est plus pour aucun de nos dirigeants de dire, comme cela a été entendu avant la crise du COVID-19, que «l'on ne comprend pas que l'on puisse payer des salariés à travailler dans leur canapé», nous demandons à ESF de considérer qu'entre ces deux situations types, il existe un large éventail de cas, de les reconnaître, et qu'ils nécessitent une prise en compte.

Pour l'employeur ce n'est pas une option. C'est simplement nécessaire. Un état des lieux s'impose donc et pour cela une enquête sérieuse est plus que souhaitable dès la rentrée.

En attendant de pouvoir donner votre avis honnêtement et sérieusement, nous vous proposons de consacrer quelques minutes à ce [petit quizz télétravail](#) (concocté par l'UGICT CGT).

[<Revenir au sommaire>](#)

Les rendez-vous de septembre

- 7 septembre : Réunion des Représentants de Proximité (*David Gouilloud*)
C'est l'occasion de remonter les questions auxquelles vos managers, ou le support HR Connect n'ont pas apporté de réponses
- 9 septembre : CSSCT Paris-Provence (Julien Couignoux, Yassine Benmerabet)

- **14 septembre : Réunion de la Commission Économique** (*Tracy Dupont*)
Travail d'expertise sur les données économiques et la santé d'ESF
- 17 septembre : CSSCT Rhône-Alpes (*Pierre Loumei*)
- **22-23 septembre : réunion du Comité Social et Économique**
Point sur le chômage partiel...

Vos représentants UGICT



Caroline
Baermann



Yassine
Benmerabet



Tracy Dupont



Julien
Couignoux



Luc Leroy



Zhyian Lin



Christophe
Bagez Bernet



Pierre Loumei



**Représentant
Syndical au CSE**



**Représentant
de proximité
Lyon
Villefontaine**

Élu·e·s

au

CSE

Hocine Boubaya

David Gouilloud

Professionnellement engagés
Socialement responsables

N'hésitez pas à diffuser autour de vous !
Vous vous posez des questions ?
Vos représentants UGICT sont là pour vous !

*Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou nous contacter pour toute autre raison,
une seule adresse : contact@ugictdxc.com*



