

Accord relatif au travail distancié

En cette période de crise sanitaire, l'accord sur le travail distancié signé le 12 Mars 2019 pour une durée de 18 mois est arrivé à son terme fin septembre. L'entreprise très frileuse hier sur le sujet, était aujourd'hui très pressée d'aboutir à un accord, précisant dès le début des négociations que le télétravail pendant le confinement avait été un télétravail subi et non organisé.

Des entretiens menés entre le 30 Juillet et le 11 Septembre, dans le cadre d'une commission intitulée « Mesure Impact Humain » (MIH), ainsi qu'une enquête post crise Covid-19 ont permis de retenir les enseignements suivants :

- ❖ Au 31 Août 2020, 46 personnes bénéficiaient du travail pendulaire et 34 du télétravail,
- ❖ Plus de 9 télétravailleurs sur 10 pendant la période Covid souhaitent continuer le télétravail,
- ❖ Volontariat incontournable,
- ❖ Durée comprise entre 2 et 2,5 jours par semaine,
- ❖ Préférence sur des jours télétravaillés variables et non fixes.

A notre grande surprise, la première mouture présentée par l'entreprise ne prévoyait qu'un accord relatif au télétravail au prétexte que les salariés précédemment concernés par le travail pendulaire devaient demain tous basculer dans ce mode de fonctionnement. La première demande obtenue par les élus du Syndicat Unifié/UNSA a été de revenir à un accord relatif au travail distancié incluant ces deux modes de travail. En effet, la Direction ne pouvait dans un article Ouest France en date du 10 octobre dernier, et par l'intermédiaire de son Président Mr Christophe Pinault, dire étudier des solutions qui permettraient de proposer aux salariés « de conserver leur activité de siège par exemple mais à l'exercer dans une de nos agences la plus proche de chez eux » sans continuer à encadrer dans un accord d'entreprise ce mode de travail.

Cet accord basé sur la confiance entre le manager et le collaborateur ne concernera que les salariés affectés au sein des directions supports et, les métiers administratifs des fonctions commerciales. Ce point restera pour nous clairement une déception même si l'entreprise se dit rester attentive aux expériences menées sur le groupe BPCE pour les autres métiers.

Il sera désormais possible en CEBPL de travailler à distance 4 jours maximum sachant que les deux dispositifs sont cumulables sans pouvoir excéder 4 jours. Le Syndicat Unifié/UNSA aurait préféré un nombre de jours inférieur afin de garantir à tous du lien social dans l'entreprise et une meilleure cohésion d'équipe. La réversibilité étant possible à tout moment, il appartiendra à chaque salarié de rester prudent face à ce mode de travail distancié.

Les règles d'éligibilité basées **sur le volontariat**, l'autonomie, la nature de l'activité et la situation du salarié sont clairement définies. Les négociations ont permis de faire évoluer l'accessibilité aux salariés maîtrisant leur emploi avant 12 mois après concertation avec le manager. Des avancées ont été également obtenues concernant le matériel fourni sur demande des salariés (double écran par exemple).

La Direction souhaitait imposer au salarié en télétravail une joignabilité par téléphone ou par mail du lundi au vendredi entre 9H00-12H00/14H00-18H00, ce que nous, le Syndicat Unifié UNSA, avons fermement refusé. La Direction, nous a entendu et a noté dans l'accord que le salarié « devra être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que lorsqu'il/elle sera dans les locaux de l'entreprise ; sa disponibilité professionnelle ne sera pas modifiée ». **Devant ces avancées constructives, les élus du syndicat Unifié/UNSA ont décidé de signer l'accord pour une durée de 24 mois. Un bilan sera fait en Comité Économique et Social deux fois par an permettant ainsi aux élus de suivre les points essentiels de l'accord.**

Benoît BRIER, Marie Laure CRENN, Brigitte ECUYER, Catherine GERARD, Philippe LAFOURCADE, Fabienne LETHEREAU, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Agnès PERRAUT, Frédéric ROIGNANT, Loïc STEPHAN

