

34 %

C'est la proportion de télétravailleurs dans l'UES Atos France (4691 salariés)

On lâche rien! (Et on a bien fait!)

La direction des ressources humaines s'est engagée oralement face aux coordinateurs syndicaux sur la valeur faciale des titres restaurant et la participation de l'entreprise, ainsi que sur l'indemnisation des salariés en astreinte. **La CFDT a refusé de signer tant que la direction n'a pas tenu parole.**

Une revendication **CFDT** exclusive

La possibilité de télétravail exceptionnel, non anticipée pour circonstances personnelles «sans liste exhaustive de situations» pour les non titulaires d'un avenant télétravail. A ne pas à confondre avec les circonstances exceptionnelles «collectives» que la **CFDT** a augmenté (intempéries, grève, pollution...)

L'URSSAF, un prétexte utile :-/

La direction a supprimé l'indemnisation de 21€/mois pour 2 jours de télétravail par semaine pour couvrir les frais (ADSL, électricité, chauffage...), prétendant que cette décision est nécessaire face aux exigences de l'URSAFF! Or la CFDT a fourni à la direction la note de l'URSAFF du 18 décembre qui autorise l'exonération des frais relatifs à l'exercice du télétravail de cotisations et contributions sociales dans certaines limites sans justificatif. Vous avez compris, l'argument des règles URSAFF était juste un prétexte.

Pour aller plus loin :

<https://www.cfdt-atos.org/wp-content/uploads/2020/03/Avancees-du-teletravail.pdf>

Le télétravail, une formule gagnant-gagnant

C'est un bénéfice pour Atos, grâce à des économies de mètres carrés et donc des locaux beaucoup plus petits. Le télétravail est un geste écologique, entraînant une réduction des coûts pour la société, un moindre poids sur les contraintes d'urbanisme, une amélioration de la santé collective... Atos utilise tout cela dans sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). C'est une meilleure efficacité, grâce à une diminution de la fatigue et du stress, et un meilleur équilibre entre vies professionnelle et personnelle.

Pas de régression, sécuriser les droits

Pour la **CFDT**, il faut vérifier qu'un nouvel accord n'entraîne pas de régression sur les droits figurant dans les autres accords. La **CFDT** s'est assurée de **sécuriser les droits** des salariés en astreinte **avant de signer**.

Concrètement, un avenant

Les télétravailleurs actuels continueront et se verront proposer la signature d'un nouvel avenant au cours du 1er trimestre

De nouveaux droits

En intermission, des droits identiques

Des titres restaurant pour tous
Un achat de mobilier et matériel renforcé
Un **deuxième lieu de télétravail** peut être déclaré
Des **refus motivés**