



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
CAPGEMINI

# Télétravail Un nouvel accord obtenu aux forceps

## Accord signé par tous les syndicats sur l'UES Capgemini.

Le télétravail au sein de l'UES Capgemini prend un nouveau virage après une très longue négociation qui s'achève (enfin) sur un accord unanime. Adieu à l'accord de 2011, largement construit sur les propositions **CFDT** et qui a permis à Capgemini de bien passer la crise sanitaire.

Cette fois encore, **nos propositions** ont largement alimenté le nouvel accord. Trois axes majeurs pour nous guider :

- **Liberté de choix du salarié** pour organiser son télétravail,
- **Sécurité du salarié** dans l'exercice du télétravail,
- **Absence d'impact financier** pour le salarié en télétravail.

Les communications sur cet accord vont se multiplier dans les prochaines semaines et la **CFDT** s'attachera à en partager avec les salariés les aspects réglementaires et pratiques. Parce que signer n'est pas une fin. Cet accord, il faut maintenant le faire vivre.

**LIBERTÉ DE CHOIX** : réaffirmation du **volontariat du salarié** pour télétravailler. Aucun salarié ne peut se voir imposer la pratique du télétravail. Peu importe la réduction croissante des m<sup>2</sup> et des postes de travail dans les locaux de Capgemini sous la coupe du New Normal et du Flex office, cela ne peut et ne doit pas justifier qu'un salarié se voit imposer un télétravail par sa hiérarchie !

**SÉCURITÉ DU SALARIÉ** : sécurité dans son quotidien de salarié mais aussi sécurité dans son organisation de vie.

**PAS D'IMPACT FINANCIER POUR LE TÉLÉTRAVAILLEUR** : Capgemini passe à l'**indemnisation journalière pour les frais de fonctionnement** liés au télétravail (abonnement internet, énergie, ...), hors équipements. **3,25 € / jour télétravaillé** avec un **plafond mensuel de 61,75 € (soit 19 jours télétravaillés max par mois)**. Les propositions initiales de la direction étaient très inférieures à ces montants et auraient bloqué toute signature **CFDT**.

Principales gênes de ce changement : une tâche administrative de plus pour tout le monde (Capgemini se soucie peu des inconvénients à tous les étages de ce mille-feuilles bureaucratique) et un décalage d'un mois entre le télétravail déclaré et le versement de la prime. Pendant la crise sanitaire, l'ensemble des syndicats avait arraché le versement de l'indemnité mensuelle de fonctionnement pour tous les néo-télétravailleurs et l'**indemnité repas** pour chaque journée de télétravail. Ces droits sont inscrits dans le nouvel accord.

## EN PRATIQUE

- Tous les salariés souhaitant télétravailler devront prochainement le formaliser par un **nouvel avenant**. Seront concernés les salariés ayant déjà un avenant via l'accord de 2011 et un public élargi comme les alternants/stagiaires, les nouvelles recrues et les salariés en intermission (la **CFDT** a beaucoup insisté sur ce dernier point). Attention, le créneau initial pour faire cette demande ne sera que de quelques semaines.



- **Entre 20% et 70% de télétravail dans le mois.** Sur un temps plein, il sera demandé aux salariés de passer **au moins 4 jours sur site par mois**. Contrairement à l'accord précédent où les jours fixes prévalaient, les salariés devront communiquer mi mois avec leur hiérarchie sur les jours prévus en télétravail pour le mois suivant. Aménagement vers le 100% possible pour raisons médicales.
- L'entreprise ou le salarié peuvent décider de mettre fin à l'avenant télétravail. La **CFDT** regrette qu'en cas de **réversibilité** à son initiative, la direction se soit accordé un trop court délai de prévenance pour permettre au salarié d'organiser sa vie privée.
- Des mois durant, la direction a refusé d'allouer un **équipement complémentaire (a minima siège et écran)** aux salariés en exprimant le besoin. Après une petite avancée accordée fin mai sous la pression syndicale (soit plus d'un an après le télétravail contraint pour des milliers de salariés), la direction doit communiquer une nouvelle procédure hors accord. Un fol espoir de voir une procédure simple et bienveillante ? Ne rêvons pas trop...
- Le contrôle de la **conformité électrique du logement** du télétravailleur par un expert est toujours possible, mais ne sera plus initié qu'à la demande du salarié. Si des travaux de mise aux normes sont nécessaires, la participation de l'entreprise à hauteur de 300€ TTC est maintenue.
- Initiatrice de l'accord sur le **droit à la déconnexion**, la **CFDT** n'a pas oublié de faire ajouter une référence au respect par tous des repos et pauses nécessaires pour préserver la santé des télétravailleurs.
- **Les représentants CFDT dans les commissions de conciliation de proximité issues des ICRP** seront à la disposition des salariés pour tous sujets et **recours liés au télétravail**. Ces commissions sont là avant tout pour défendre les salariés. Elles permettront également d'améliorer l'accord dans un an car une clause de revoyure est prévue fin 2022. Elle permettra sans aucun doute de rediscuter de l'ensemble des dysfonctionnements remontés du terrain.



## ET ENSUITE ?



- La **CFDT** milite depuis plus de trois ans pour le développement d'un **réseau de tiers-lieux**, au besoin en association avec d'autres sociétés. Ils permettraient à des salariés de se regrouper sur un même site sécurisé et aménagé, plus proche de leur domicile. La direction immobilière semble être le principal obstacle à cette avancée, contraignant de fait l'attractivité de Capgemini par rapport aux autres ESN.
- L'activité économique de l'entreprise ne doit pas être altérée par le télétravail, mais la **CFDT** se veut attentive aux conditions réelles de **réversibilité ou suspension de télétravail** qui seraient à l'initiative de l'entreprise, tout comme aux causes de refus hiérarchiques aux demandes d'avenant.
- Ce nouvel accord se contente d'effleurer l'accompagnement des managers. Le télétravail brusquement contraint en mars 2020 a largement introduit un **télémanagement** non anticipé et parfois difficilement vécu. La politique New Normal accentue une charge administrative déjà lourde pour les managers. Un thème pour la prochaine négo sur la Santé au travail.
- Cet accord ouvre la voie à une massification planifiée du télétravail. La **CFDT** veille à ce que cet objectif ne soit pas atteint en négligeant les **intérêts fondamentaux des salariés** : préservation et amélioration des conditions de travail et de télétravail, respect de la santé physique et mentale des salariés, absence d'impact financier pour le salarié en télétravail...
- La voie est tracée pour la direction **Altran** qui a elle aussi initié une négociation sur le télétravail. Une bonne occasion de marquer la 1<sup>ère</sup> étape de l'**harmonisation des statuts sociaux** par un accord similaire, ou au pire très approchant.

