

En octobre, la direction se dit prête à suivre les recommandations AVENIR et négocier

**Rappel :**

En mars dernier, le syndicat AVENIR a demandé à la direction de faire inclure dans l'avenant de prolongation de l'accord télétravail :

- des dispositions d'indemnisation réalistes et des modalités d'exécution du Télétravail occasionnel (y compris celui lié à l'épidémie) en faveur des salariés
- des mesures de soutien des salariés en Télétravail y compris dans la prise en charge d'une partie des frais d'installation (siège de qualité) et la prévention des risques

La direction n'a pas accepté à l'époque et malheureusement certains syndicats ont signé sans tenir compte de la situation des salariés.

AVENIR a maintenu la pression et a publié plusieurs tracts sur le sujet : Le Télétravail a permis aux salariés de maintenir l'activité et de sauver l'entreprise d'une fermeture en période de confinement.

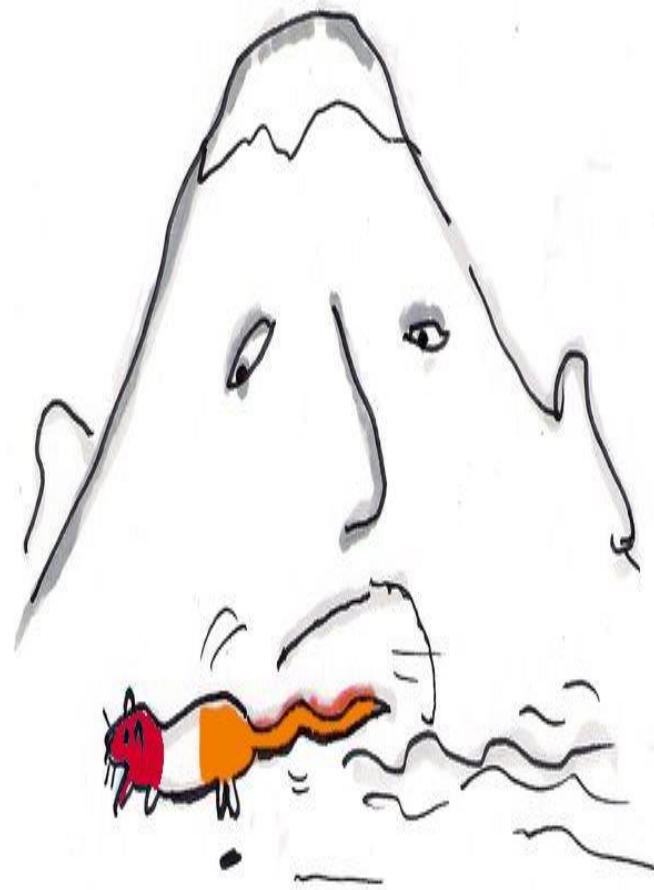
AVENIR s'est entretenu également sur le sujet à plusieurs reprises avec la direction générale et est intervenu avec insistance en Comité social et économique sur le risque inhérent à la situation d'indemnisation faible des salariés et à l'absence de mesures adaptées sachant que les salariés et le marché analysent la gestion de chaque entreprise en la matière.

**Le Télétravail vu par les grandes ESN en septembre 2020 :**

AVENIR a présenté à la direction l'interview publié fin septembre 2020 du DG de CAPGEMINI qui reflète la situation économique et sociale de la concurrence (<https://investir.lesechos.fr/actionnaires/interview/les-objectifs-a-moyen-terme-de-capgemini-seront-bientot-redefinis-1928119.php>).

(Extraits) ... Le télétravail massif n'a eu aucune incidence sur la productivité, et le niveau d'engagement des employés, régulièrement mesuré, est resté très vif. Certains managers, qui pouvaient ne pas adhérer au principe, ont fini par lâcher prise. Aujourd'hui encore, 90% de nos effectifs sont en télétravail (97% en Inde et aux Etats-Unis).

**Négo Télétravail : La montagne va-t-elle accoucher d'une souris ?**



## Négociations Télétravail : La direction rattrapée par la réalité économique et sociale

### Est-ce un changement structurel ?

L'une des principales incertitudes sur ce point est le degré d'acceptation des clients, une fois passée l'épidémie. Se passeront-ils toujours aussi bien du contact physique ? C'est très difficile à dire. Ce qui est sûr, c'est qu'on ne repassera jamais à un modèle à 95% de présence « sur site » ... Un jeune débutant qui délivre un projet pour un client aura besoin d'un temps de télétravail de 30% à 40% par exemple, parce qu'il a besoin de supervision, d'être en contact avec son manager.

... Peut-être que le taux idéal de télétravail, globalement, se situe entre 40% et 60%.

### Ce bouleversement vous permet-il de réaliser des économies ?

C'est assez marginal.

### Alors quel avantage y trouvez-vous ?

Il y a sans conteste une bien meilleure agilité dans l'entreprise. Il est possible de déployer des gens à distance, sur des projets globaux ...

### Négociations Télétravail, position de la direction et nos propositions :

Les négociations télétravail ont redémarré en septembre 2020 et la direction a annoncé en octobre 2020 qu'elle est prête à faire intégrer dans l'avenant, à conclure rapidement, à l'accord de télétravail des dispositions sur les points suivants :

- Les modalités de mise en œuvre et d'exécution du télétravail occasionnel
- Les modalités d'indemnisation (sur la base d'un forfait mensuel selon la direction)
- La formation
- Les mesures d'assistance à l'installation (frais d'achat d'équipement ...)

Le syndicat AVENIR a indiqué que c'est une demande forte des salariés et qu'il était temps que la direction converge vers ce constat présenté par AVENIR en mars dernier.

AVENIR propose un remboursement de l'employeur des frais de télétravail mensuels estimés à un minimum de 50 Euros par mois (minimum 30 Euros) pour le Télétravail exceptionnel pouvant aller actuellement à 5 jours par semaine ainsi qu'une participation (jusqu'à 250 Euros) aux frais d'installation à hauteur de 50% des frais réels ainsi que des mesures sur la prévention et le soutien aux salariés en Télétravail.



**Nos propositions d'évolution : Prévention de la discrimination et diverses mesures de soutien et de suivi**

**Rappel :**

Le syndicat AVENIR a favorisé et a signé les accords HANDICAP depuis plus de 10 ans à STERIA puis à SOPRA STERIA tout en demandant à la direction de bien dépenser le grand budget correspondant utilement pour l'amélioration de la situation ...

Plusieurs millions d'Euros par an sont ainsi à la disposition de la commission de suivi de l'accord pour favoriser l'embauche, le maintien dans l'emploi, le soutien, l'évolution, la formation et la communication en faveur des salariés RQTH et de leurs collègues.

La situation dans l'entreprise s'est améliorée sur certains points mais n'est toujours pas satisfaisante et AVENIR a déjà demandé l'évolution de l'accord actuel. Ceci est d'actualité avec la négociation qui a démarré en septembre pour l'ensemble du Groupe (SOPRA STERIA GROUP et l'intégralité de ses filiales y compris AXWAY et SODIFRANCE).

**Nos propositions d'évolution de l'accord actuel :**

**1/ Prévention de la discrimination en raison de l'handicap**

Le respect de la régularité des entretiens professionnels, des ordres de mission, des augmentations, des évolutions, du retour après CRH, des formations, de la prévention de l'épuisement professionnel, du suivi de l'exécution du contrat de travail et de l'interdiction des actes pour pousser le salarié directement ou indirectement à quitter l'entreprise, l'égalité des salaires ... et la gestion des alertes ... sont des indicateurs à suivre par la commission de suivi pour la prévention de la discrimination.

**2/ - Augmenter le budget des CESU et en fournir aux salariés RQTH pour les éventuels « aide à domicile » (1000 Euros selon l'ex accord STERIA).**

- Maintien du net pendant les congés pour les salariés aidants familiaux.

**3/ RDV avec la Commission Handicap, comme étape de droit, proposée au salarié RQTH par la direction en cas de projet de rupture du contrat de travail (Licenciement, RC ...).**

**4/ Améliorer la prise en charge des équipements et des prestations préconisées par les médecins et autres professionnels de santé pour les salariés RQTH.**

**Exigez un Accord  
réellement utile !**





5/ Renforcer le rôle de la commission de suivi :

- Etre indiquée et identifiée comme contact du salarié RQTH sur toute communication de la direction
- Remise à la commission périodiquement des éléments individuels détaillés disponibles pour lui permettre d'apporter les meilleures solutions et suivre l'évolution de la situation
- Suivre le nombre, genre et ancienneté des salariés handicapés licenciés ou RC, le nombre de salariés RQTH licenciés pour inaptitude, le nombre de salariés handicapés dont la période d'essai a été rompue avec indication si c'est à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

6/ Soutien aux salariés RQTH en longue maladie (absents).

7/ Soutien au télétravail des salariés RQTH qui le demandent, Protocole pour le déménagement d'un poste de travail et modalités de gestion des bureau Flex pour un salarié RQTH.

8/ Suivi de la carrière et des demandes de formation des salariés RQTH et financement éventuel par la commission si besoin (coaching, formations spécifiques ...).

9/ Permettre plusieurs niveaux de confidentialité comme les autres grandes entreprises pour permettre au salarié RQTH d'avoir la confidentialité adaptée selon son choix.

10/ Mettre en place une prime à l'insertion pour tout nouvel embauché RQTH.

11/ Définir des indicateurs relatifs au suivi de l'accord et les publier périodiquement.

12/ Associer le référent handicap au recrutement en binôme avec le chargé de recrutement.

13/ Formation diplômante ou avec certification des référents handicap par un centre externe.

14/ Revoir les modalités de vote de la commission pour le rendre paritaire.

15/ Découper ou multiplier les réunions de la commission en les rendant moins denses (teams pour certaines si besoin) et en remettant les documents à l'avance.

16/ Les Comptes rendus doivent être remis à l'avance pour permettre d'intégrer les modifications proposées. Ils doivent inclure les plans d'action décidés et leur suivi.

17/ Le chef de la commission doit bénéficier de l'indépendance et de l'autonomie de décision par mandat explicite du directeur en ce qui concerne l'application de l'accord.

18/ Définir explicitement le rôle et les moyens des membres de la commission et des référents handicap.

19/ Solliciter annuellement les salariés sur la confidentialité RQTH et tenir compte de leur souhait

20/ Amélioration du soutien à la reconnaissance RQTH et effectuer un suivi des demandes des salariés.

**Dites Non à la  
discrimination !**

