



ACCORD TÉLÉTRAVAIL COVID, Accord à hauts risques **POUR INFO'COM-CGT, C'EST NON !**

Dés la 1^{re} réunion, **Info'Com-CGT** dénonçait une négociation bâclée, un accord insipide pourtant pour un sujet brûlant.

.....

Quelles étaient les revendications d'Info'Com-CGT :

- Que les dépenses liées au travail effectué à domicile soient prises en charge. Des études comme **ConvictionsRH/Le Parisien** ont révélé que les dépenses liées au télétravail avoisineraient les 100 euros, sans compter les dépenses pour les repas ;
- Un véritable droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les études externes et témoignages disponibles démontrent une augmentation de la charge de travail avec une surexposition des femmes ;
- Que tous les télétravailleurs puissent bénéficier de l'ensemble des avantages attribués aux salariés sur site, repas compris, primes comprises ;
- Que les organisations syndicales et le CSE puissent communiquer auprès des salarié.e.s et vice versa.

Pourquoi Info'Com-CGT n'a pas signé cet accord ?

(Après consultation, la majorité des votes est défavorable à la signature de cet accord).

- Vu son contenu, cet accord de 20 pages envoyé la veille de la dernière réunion a été préparé depuis des mois à l'insu des organisations syndicales.

Au final, le temps de travail réel des organisations syndicales sur l'accord a été réduit à quelques heures. Trop peu pour désamorcer les déséquilibres flagrants et les risques qu'il contient.

Tout est écrit comme si le télétravail n'avait pas été imposé et subi par des salarié.e.s.

Cet accord est un déni de réalité et des difficultés multiples auxquels les salarié.e.s ont été confronté.e.s. Entière responsabilité portée sur le salarié ou stagiaire travaillant à domicile; (Assurance, conformité électrique, confort, cadre de télétravail adapté, ergonomie, hygiène, accidents domestiques, pas pris en accident de travail...).

- Le **GIE Mediatransports** (SMPA, Metrobus, Mediagare) et le **Drugstore Champs Élysées** ne feront pas partie de l'annexe de l'accord groupe télétravail sans que l'on comprenne toujours pourquoi ;

- Substitution des clauses du contrat de travail, si l'accord est moins favorable que le contrat de travail, quelles seront les conséquences pour les salariés qui refuseraient cet accord ? rien d'indiqué dans l'accord : encore un risque pour les salarié.e.s concerné.e.s ;
- Pas de compensation pour les repas des salarié.e.s en télétravail. Une nouvelle disposition qui pourra s'installer durablement...Risé ;
- L'accord ne va pas plus loin que le barème de l'URSSAF qui est exonéré des cotisations sociales (50 euros/mois maximum). C'est avec cette proposition que Publicis à enrober toutes les clauses à risques de cet accord. Donner un minimum pour se désengager au maximum ;
- Pas de clause de déconnexion ;
- Pas de clause sur la communication syndicale qui est très difficile en cette période de télétravail généralisé. En théorie Publicis n'a rien contre en pratique aucun moyen n'est mis en place.

L'accord prendra fin en juin 2021, pour **Info'Com-CGT** il servira à éteindre tout éventuel départ de litiges (ex : refus de donner des tickets restaurant aux télétravailleurs) possibles pendant la période couverte, le temps de rétroactivité est plus important que sa période d'application active.

Le DRH groupe de Publicis réduit le temps de négociation réelle à quelques heures uniquement pour légitimer des dispositions à minima qui servent à légitimer du moins-disant social.

Info'Com-CGT affiche clairement en ne signant pas l'accord, son désaccord sur le déroulement de cette négociation, qui en n'était pas une mais une décision unilatérale aménagée au pas de course.

Info'Com-CGT affiche clairement en ne signant pas l'accord, le danger d'un basculement historique dans le rapport au travail.

(Chaque entreprise mettra à sa sauce le télétravail, les représentants du personnel ne seront pas nécessairement consultés), de plus il servira de base au prochain accord sur le télétravail ordinaire.

Pour **Info'Com-CGT**, les pratiques doivent changer, les organisations syndicales doivent pouvoir lors des prochaines négociations exercer pleinement leur rôle dans le but de défendre au mieux les intérêts et les conditions de travail des salarié.e.s.

.....