



PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



## UNE NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL

# Laurent Rescanières  
Secrétaire général adjoint  
en charge de la Commission  
Cadres

Bien avant la crise sanitaire, nombreuses étaient les entreprises qui avaient d'ores et déjà négocié et mis en place des accords de télétravail. Nous les avons évoqués dans un magazine précédent, en citant le cas exemplaire de Sodexo. Depuis plusieurs années, la FGTA-FO s'est emparée de ce sujet, qui concerne au premier chef les personnels d'encadrement et les services tertiaires, et demande, chaque fois que le problème se pose, l'ouverture de négociations sur ce thème.

Ce n'est pas simple, car le télétravail n'est pas et ne peut pas être une norme : c'est une nouvelle organisation du travail. C'est pourquoi il est important de la réguler afin d'éviter les dérives. Or pendant le confinement, cette organisation a été dans de nombreux cas imposée, à la va-vite et sans réglementation.

On le sait, les organisations patronales n'étaient pas favorables au développement du télétravail jusqu'à présent. La société n'a que très peu évolué sur le thème, il faut le reconnaître : ce mode de fonctionnement va sans doute à l'encontre des habitudes et de la volonté de certains employeurs qui souhaitent avoir leurs salariés en permanence sous les yeux, et qui pensent que, chez eux, leurs collaborateurs s'occupent à tout autre chose qu'au suivi de leurs dossiers professionnels (alors même que toutes les études prouvent le contraire !)

Depuis l'émergence de la crise sanitaire, le gouvernement – qui ne pouvait bien sûr pas faire autrement – a durci sa position et décidé d'inciter les entreprises à mettre en place immédiatement le télétravail, chaque fois et partout où cela était possible. Mais pas n'importe comment, et la ministre du Travail a fermement mis en demeure les organisations patronales d'accepter la négociation.


Bien entendu, cela va dans notre sens. Désormais, on ne pourrait plus comprendre que des entreprises refusent de s'y soumettre. Car il en va aussi de leur propre survie. Et le patronat n'a plus le choix. Alors lui aussi a évolué, et accepte désormais de négocier un accord interprofessionnel.

Mais dans ce cadre, nos revendications sont fortes. Le télétravail impose, pour les salariés qui y sont soumis, des contraintes et des dépenses dont il faut absolument tenir compte. Ces revendications, nous les avons exprimées publiquement par un communiqué de presse et elles constitueront nos « lignes rouges » lors des négociations. Elles sont listées ci-après.

C'est pourquoi nous avons décidé de consacrer l'ensemble de ce nouveau magazine à cette évolution sociétale majeure, à cette nouvelle organisation du travail qui va transformer durablement la vie de millions de salariés en France. Nous avons interrogé Mme Clicq, Secrétaire confédérale qui a mis en place un Groupe de travail sur le sujet à la Confédération et chef de file de la négociation Interprofessionnelle. Nous avons interrogé nos délégués sur le terrain, ceux qui ont mis en place des accords – l'exemple de Candia est particulièrement significatif – et ceux qui s'approprient à le faire.

De plus en plus, par la force des choses, le télétravail va faire partie de notre vie. Il va bouleverser, outre l'organisation du travail en entreprise, l'organisation personnelle de chacun – comment concilier durablement l'activité professionnelle et la vie domestique à la maison ? Faudra-t-il développer davantage les espaces de coworking pour tous ceux qui ne peuvent pas s'isoler suffisamment chez eux ? – mais aussi le monde de l'immobilier d'entreprise – les chefs d'entreprise seront sans doute tentés de réduire à terme leurs surfaces de bureaux, leurs collaborateurs n'étant plus sur place qu'à 3/5<sup>e</sup> ou 4/5<sup>e</sup> du temps, selon les cas –.

Généraliser le télétravail va poser, inévitablement, des problèmes considérables. Nous sommes là pour proposer des solutions. Car ce sera aussi, on le sait, une source d'amélioration de la productivité individuelle (on évite des trajets domicile travail longs, fastidieux, improductifs et nuisibles à l'environnement) et, pour la plupart d'entre nous, grâce à des accords bien négociés, de notre qualité de vie au travail.



**NOUS  
SOMMES  
À VOS CÔTÉS**

**apgis**

**Le partenaire de votre protection sociale  
santé - prévoyance - solidarité**

[apgis.com](https://www.apgis.com)



## BÉATRICE CLICQ

# NOTRE OBJECTIF POUR LE TÉLÉTRAVAIL : POSER UN CADRE QUI PROTÈGE TOUT LE MONDE

Propos recueillis par Olivier Grenot

### **ANNEXES**

(sur le site Internet FGTA-FO - [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr))

- Conclusions de la concertation télétravail 7 juin 2017.pdf
- Diagnostic paritaire télétravail du 22-09-2020.pdf
- FO Cadres Guide télétravail 2017.pdf
- Texte de l'accord du 26-11-2020

**L'interview de Béatrice Clicq, ci-après, a été réalisée plus d'un mois avant la signature de l'accord sur le télétravail du 26 novembre et les revendications qu'elle met en exergue n'ont pas toutes été acceptées. Cependant, des avancées significatives ont été obtenues. Nous les mentionnons dans l'article qui suit l'interview.**

« Nous avons la crainte que le patronat se cache derrière l'actualité pour ne s'occuper que du télétravail exceptionnel et renvoyer à plus tard le reste », mais la façon dont les discussions s'engagent est donc « un point plutôt positif », note la négociatrice de Force Ouvrière, Béatrice Clicq, citée par Les Échos du 3 novembre. « D'accord pour négocier vite mais sans bâcler le contenu », avertit-elle cependant, résumant la position des syndicats. Mais si le Medef souhaite que les entreprises n'ayant pas d'accord mais seulement une charte aient l'obligation, dans un proche avenir, de se conformer à un accord national, il ne veut toujours pas d'un « prescriptif et normatif », ce qu'exigent FO et les autres organisations syndicales.



Le Mag Cadres a rencontré, le 15 octobre 2020, Béatrice Clicq dans les locaux de la Confédération, afin de faire un point exhaustif sur la négociation et sur ce qu'en attend FO.

**Bonjour Béatrice. Pouvez-vous vous présenter et nous dire quel est votre rôle dans les négociations destinées à mettre en place un nouvel accord interprofessionnel sur le télétravail ?**

*Je suis en charge du secteur Égalité et développement durable, qui reprend les aspects égalité professionnelle, tant sur le salaire, le harcèlement, etc. En dehors de cela, nous nous occupons de l'organisation du travail numérique, et donc du télétravail.*

*Dans ces négociations, je suis entourée de l'AFEC et de FO Cadres, représenté par Éric Pérès. Mais pour nous il n'y a pas que la négociation interpro pour l'ANI. Nous considérons que le télétravail est un sujet bien plus vaste et que son organisation doit aussi se jouer dans les entreprises : depuis le début de l'année, il y a 600 accords qui ont été signés sur le télétravail, 200 en cours de négociation et d'autres qui vont s'ouvrir dès le début de 2021. C'est pourquoi nous avons créé un groupe de travail - où interviennent Laurent Rescaïères et Cyril Boulay, de la FGTA-FO - destiné à élaborer un guide d'aide à la négociation : quelles sont les questions à poser, sur quoi porter les revendications, etc. Mais les profils sont tellement différents qu'il ne peut y avoir aucune forme de dogmatisme. On ne peut pas dire « on veut que dans toutes les entreprises il se passe ça ou ça ». Et avec ce groupe de travail, nous parvenons à échanger librement dans les analyses et les revendications. Dix-huit fédérations y participent. Une première phase de travail a servi à établir un bilan par thématique : comment s'est passé le confinement pour les différentes fédérations, et maintenant on est sur la phase « Quelles revendications porter au vu du constat sur la situation du télétravail classique et sur celle du télétravail exceptionnel ». On identifie ce qui fait convergence et on essaie de faire émerger les idées. Le groupe se réunit en parallèle à la négociation ANI, mais indépendamment, parce que nous ne voulons pas nous enfermer dans les propositions du patronat. L'intérêt, c'est qu'on réfléchit sans œillères. Il faut avoir le champ large, sans se laisser influencer par un texte qui deviendrait une référence.*

**Quelle était la position « traditionnelle » de FO concernant le télétravail ?**

*La Confédération, dès le début des années 2000, se positionnait déjà pour négocier sur le télétravail, avant même qu'il y ait le moindre accord. En 2002, on était déjà demandeurs de négociation parce qu'on pensait qu'il y avait besoin de cadrer ce mode d'organisation du travail. C'est très important de le rappeler : pour nous, le télétravail est un mode d'organisation du travail parmi d'autres. Il ne doit pas donner lieu à des méthodes de travail différentes, à des objectifs différents, etc.*

*En 2005, le premier accord interprofessionnel concernait assez bien le sujet du télétravail mais entre-temps, le numérique et Internet ont beaucoup évolué et ça a bien évidemment changé les lignes. Dès 2016, l'accord commençant à devenir obsolète, nous sommes convenus qu'il fallait le renégocier. Cette année-là, s'est ouverte une*

*concertation entre le patronat et les organisations syndicales, de laquelle est sorti un rapport, les Conclusions de la concertation télétravail (7 juin 2017)<sup>1</sup>, intéressant en termes de contenu, mais qui n'était pas un accord et surtout pas normatif : c'était une sorte de boîte à outils, où l'on prend ce que l'on a envie de prendre.*

*En 2017, le gouvernement, à travers les ordonnances, a changé un certain nombre de choses dans le Code du travail, dont la prise en charge des frais inhérents au télétravail, et il a inclus la dimension du télétravail exceptionnel, qu'on a connu finalement avec le confinement. Mais en ne faisant que le mentionner : il n'y a pas de cadrage, à l'heure actuelle, sur le télétravail exceptionnel. C'est aussi à ce moment-là que le télétravail a commencé à pouvoir être conclu par une charte ou carrément de gré à gré entre le salarié et son employeur, sans formalisme obligatoire.*

**Comment s'est engagée et déroulée la concertation qui a abouti au « pré-accord » du 22 septembre ?**

*Fin 2019, le rapport de la DARES a mis l'accent sur les dérives et les problématiques causées par le télétravail, ce qui nous a encore plus encouragés à demander une nouvelle négociation. Il était urgent pour nous de cadrer le télétravail, tant sur la formule classique que sur la formule exceptionnelle, qui, on l'a vu, s'est faite de façon totalement désorganisée et dans l'urgence durant le premier confinement, mais qui s'est mieux passée là où il y avait un accord d'entreprise et où le télétravail se pratiquait déjà. Ce qui a donné des arguments à FO pour dire : on voit bien que quand il y a un cadre, c'est quand même beaucoup mieux !*

*À partir de ce moment, nous avons fait un courrier au patronat pour lui demander d'ouvrir des négociations et celui-ci a proposé d'établir au préalable un bilan commun de ce qui s'est passé pendant le confinement : quels ont été les impacts sur le télétravail - même dans sa forme classique - et qu'est-ce qu'il serait judicieux d'aborder ensemble à ce propos. Dès la fin de l'été, nous avons engagé la rédaction du « **Diagnostic paritaire** », auquel FO a contribué largement, parce qu'il constituait pour nous la première étape vers la négociation, que nous souhaitions voir ouvrir le plus tôt possible. L'intérêt du diagnostic paritaire, c'est qu'il est relativement exhaustif et nous permet d'identifier l'ensemble des points qui doivent être travaillés. Il constitue une bonne base pour les négociations à venir dans la mesure où tout ce que nous avons demandé de rajouter l'a été. Pour nous il ne s'agissait*

<sup>1</sup>Présenté dans son intégralité en annexe sur le site de la FGTA-FO



pas d'entrer dans de la préconisation, parce que cela relevait de la négociation et on ne voulait pas risquer que derrière, le patronat nous dise « on a mis les préconisations et maintenant on n'a plus rien à faire ! »

Le 22 septembre, le document finalisé a été signé par toutes les parties prenantes, et à cette même date, le Medef a annoncé qu'il acceptait la négociation, ce qui n'était pas du tout gagné au mois de juin, quand nous avons commencé à nous positionner sur le sujet... Eux disaient au départ : "On va faire comme en 2017, c'est vrai, il faut qu'on tire des enseignements de ce qui s'est passé, mais il n'y a pas besoin d'ouvrir une négociation parce que le cadre existant nous convient bien. Quand il y a besoin de faire quelque chose d'exceptionnel, le gouvernement nous dit ce qu'il convient de faire, donc surtout pas d'accord normatif, mais par contre on négociera dans les entreprises". Ils n'étaient donc pas fermés à la négociation, mais pas en interpro. Il a fallu beaucoup de persuasion pour en arriver à leur décision du 12 septembre : "OK pour négocier, nous ont-ils annoncé, mais nous ne voulons pas d'un accord normatif ou prescriptif, seulement d'un accord utile pour tous" – un concept qui nous échappe, et qui n'est pas la définition d'un accord auquel nous pouvons souscrire évidemment –. Pour autant, on va le négocier, on fera le maximum pour obtenir suffisamment d'avancées pour que FO puisse le signer. S'il n'y a pas ce qu'il faut dedans, on ne le signera pas.

### Que penser du relatif revirement du Medef à l'issue de cette concertation ?

Il y a trois mois, le Medef disait qu'il n'y aurait pas d'accord, maintenant, ils disent OK pour un accord mais ni normatif, ni prescriptif. Nous espérons que d'ici quelques semaines, ils accepteront un accord normatif et prescriptif. En fait, en regardant ce qui s'est fait lors de la concertation de 2016-2017, on voit que leur volonté était déjà d'avoir un accord non normatif. Pour autant, sur 14 articles de l'ANI de 2005, il y en a 12 qui sont non dérogeables.



Ce que nous souhaitons, c'est poser le cadre qui permette de protéger tout le monde, dans le cas du télétravail classique ou exceptionnel, mais cela n'empêche pas derrière la négociation de branche et la négociation d'entreprise. Parce que c'est au plus près des entreprises qu'il faut mettre en place des accords.

Au niveau de l'ANI, ce qu'on souhaite, c'est une réversibilité réelle, parce que ce qui est inscrit dans le Code du travail, depuis

l'accord de 2005, c'est que la réversibilité existe, mais « sur un poste équivalent, avec une priorité pour celui qui revient dans l'entreprise ». Cela veut dire qu'à un moment donné, on peut vous changer de poste et là, pour nous, ce n'est pas entendable ! Si vous faites deux jours en télétravail et trois jours dans l'entreprise, vous y faites exactement le même travail que si vous étiez cinq jours en entreprise ; il n'y a aucune raison que ça ne soit pas possible de vous maintenir à votre poste si vous y revenez en semaine pleine.

Ensuite, il faut encadrer la notion de volontariat. Certes, elle est inscrite dans l'ANI, mais dès lors que depuis 2017, on a ouvert la porte au gré à gré – parfois avec juste un accord oral ou par mail –, il n'y a toujours aucun formalisme, aucune certitude que toutes les personnes en télétravail sont vraiment volontaires et qu'il n'y a pas eu de pression de la part du management. Du coup, pour nous, le meilleur angle serait de réussir à revenir sur un formalisme écrit, à travers une convention, pour pouvoir dire au salarié : « voilà, quand vous passez en télétravail, on doit signer une convention qui va comprendre la définition des plages horaires de travail, la définition des heures où vous pouvez forcément être joignable, quel matériel on va vous fournir ou pas, comme ça va se passer, etc. »



### Qu'en est-il du droit à la déconnexion ?

Sur cette question, on n'est pas encore tout à fait au point... On veut que ce soit pris en compte, mais je ne suis pas sûre qu'on puisse le mettre dans l'ANI. On peut l'inscrire comme principe, mais pas

# Pour chacun, pour tous, pour la vie



Logo of the French Mutualities Group (Groupe VYV) with text: Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 522 461 832, n° LEI 96950068411414162, www.vyv.fr, Siège social: Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 23 - 75230 Paris Cedex 13, Diffusion Groupe VYV - © Gettyimages - 01/20.

## Le Groupe VYV est le 1<sup>er</sup> acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

[www.groupe-vyv.fr](http://www.groupe-vyv.fr)

GR O U P E  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**







avec des processus rigoureux. Parce qu'il y a énormément de cas de figure. Pour certaines entreprises, on peut dire que les mails ne partent plus à partir de 19 heures, par exemple... En revanche, dans le cas d'une entreprise multinationale, avec des collaborateurs qui travaillent à l'autre bout du monde, en Chine, aux États-Unis, en Australie... c'est impossible ! Ce qui est certain, c'est que c'est un droit pour le télétravailleur, mais la responsabilité relève de l'entreprise. Et de temps en temps, on sent bien que les entreprises cherchent à dire qu'elles n'empêchent pas les salariés de se déconnecter, mais que c'est à eux de le faire. Cela demande aussi que le cadre législatif en vigueur sur tout ce qui touche au temps de travail et temps de repos reste en vigueur quand on est en télétravail. Certains salariés peuvent demander, si cela les arrange, d'avoir une coupure l'après-midi pour faire une activité x ou y et se remettre à travailler le soir... Mais cela peut donner lieu à des dérives et il faut être très prudent sur ce point. Il y a énormément de cas particuliers, et le principe d'un accord interpro, c'est qu'il doit rester sur un cadre suffisamment large pour concerner le plus de monde possible. Réversibilité, formalisme, volontariat, ce serait l'idéal !

**Mais comment peuvent travailler les syndicats si beaucoup de collaborateurs sont en télétravail ?**

Oui, c'est la question du droit syndical : comment on maintient le lien entre les syndicats et l'entreprise, mais surtout comment on maintient le lien entre les

syndicats et les salariés en télétravail. Il y a là un vrai enjeu et on considère que sur ce point il y a quelque chose à faire. Le droit syndical a été plutôt maltraité ces dernières années, donc il serait utile de se pencher là-dessus.

Dans la première version du diagnostic paritaire proposée par le patronat, n'apparaissait que le lien entre les IRP et les entreprises. Nous avons demandé de mentionner aussi le lien indispensable entre les syndicats et les salariés. Un lien qu'on a eu beaucoup de mal à maintenir, parce qu'il y a eu des blocages dans certaines entreprises qui n'avaient même pas donné accès aux mails syndicaux aux personnes en télétravail. Or il faut noter que ce sujet a bien été intégré dans le document. La demande de FO a été entendue par les instances patronales. Donc ça veut dire que lors de la négociation, au moment où on va amener nos revendications, on se battra pour qu'elles soient toutes mises sur la table et si possible intégrées à l'accord final.

**Est-ce qu'un accord interprofessionnel sera intéressant pour les cadres ?**

C'est une question compliquée. Si on se réfère aux chiffres de 2018, on voit qu'il y avait de 3 à 7 % de salariés en télétravail, dont plus de 60 % étaient des cadres. Mais depuis le confinement, tout un tas de métiers qui jusque-là étaient censés être non télétravaillables le sont devenus. Plutôt des non-cadres et des emplois intermédiaires. Le constat, c'est qu'on a 80 % des gens qui disent vouloir conti-

nuer à télétravailler, un ou deux jours par semaine, dont une petite partie dit qu'elle veut télétravailler tout le temps et d'autres qui disent vouloir arrêter.

Là où l'ANI sera intéressant pour les cadres qui vont télétravailler (ou continuer à le faire), ce sera justement l'introduction du formalisme, si nous parvenons à l'imposer au patronat. Parce que cette disposition les protégera eux aussi, dans la mesure où l'hyper connexion touche surtout les cadres. Et pour ceux qui sont dans la relation managériale, ce sera l'opportunité de mieux encadrer et accompagner les équipes. Manager les équipes à distance, cela nécessite de revoir les fonctionnements, de faire de la formation. Il faut les rassurer sur le fait qu'ils gardent leur place, parce qu'on commence à entendre que si on a de plus en plus de personnes en télétravail, on n'a peut-être plus besoin d'autant de postes d'encadrement. C'est pour cela que nous tenons tellement à dire que le télétravail est une forme d'organisation du travail comme une autre. Il a fallu se réinventer avec les confinements, les cadres ont comme tout le monde dû assurer leurs missions malgré toutes les difficultés, c'est pour cela que nous devons aboutir à un accord normatif qui protège tout le monde.

# UN ACCORD IMPARFAIT, MAIS UN ACCORD QUAND MÊME !

**Après trois semaines de négociation, l'accord sur le télétravail proposé jeudi 26 novembre par le patronat a reçu un « avis favorable » de la CFDT, de la CFTC, de FO et de la CFE-CGC. La négociation a été longue et difficile, la délégation FO, conduite par Béatrice Clicq, a défendu bec et ongles ses revendications et la plupart d'entre elles ont été, après des tractations de dernière minute, avalisées par la partie patronale.**

Comme le souligne un article des Échos (du 26 novembre 2020), « l'accord ne se contente pas d'être un simple catalogue de mesures dans lequel l'employeur pourra piocher ; le résultat final s'apparente à une forme de code de bonne conduite à destination des employeurs et des salariés. Dans ses sept chapitres, le texte embrasse un champ extrêmement large, allant de la question de la mise en place du télétravail au maintien d'un contact à distance des représentants du personnel avec les salariés ».

Si l'Accord National Interprofessionnel en gestation ne sera finalement pas « prescriptif et normatif » – le patronat en avait fait un point d'honneur, en le justifiant par la diversité des entreprises et de contextes professionnels –, les demandes des organisations syndicales signataires sur la définition des critères d'éligibilité (alimentant

désormais le dialogue social), sur la réversibilité (le salarié retourne dans l'entreprise « dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail ») ont été prises en compte dans le texte proposé par les instances patronales. Elles ont par ailleurs accepté que « la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail », et elles ont mis de l'eau dans leur vin sur les éventuels accords de gré à gré, dénoncés par Béatrice Clicq dans ces pages. Dans la dernière version du projet, « les organisations signataires du présent accord soulignent néanmoins l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord en cas de besoin ».

À ce jour, tout n'est pas réglé en la matière, d'autant que la prolongation jusqu'à janvier de la demande de télétravail à 100 % par le gouvernement et

de deux à trois jours par semaine par la suite pour les fonctions éligibles, renforce le besoin de la poursuite de la concertation entre les partenaires sociaux. Mais on peut néanmoins se féliciter que la négociation ait abouti et qu'elle se soit faite dans un esprit constructif. Certes, comme l'a souligné Yves Veyrier, « le patronat est entré à reculons dans la négociation », mais il a finalement écouté et avalisé nombre de nos revendications. On peut en conclure que sur le sujet hautement sensible du télétravail, les choses ont bien avancé et qu'on peut se satisfaire d'un accord certes imparfait, mais qui clarifie la situation pour les salariés concernés.



## FRAIS DE VIE POUR LES FORCES DE VENTE EN TÉLÉTRAVAIL. ACCORD EXEMPLAIRE CHEZ CANDIA (GROUPE SODIAAL)



Christophe Girault

**Un des thèmes principaux abordés lors des négociations d'entreprise sur le télétravail concerne la compensation des frais occasionnés**

**par cette organisation du travail pour les cadres concernés. Chez Candia (groupe Sodiaal) ce dédommagement concernait plus particulièrement les forces de vente. C'est Christophe Girault, Délégué Syndical central, qui a conduit ces négociations pour FO et a obtenu au final un montant d'indemnisation qui satisfait les intéressés.**

Nous lui avons demandé de nous parler du déroulement de cette négociation et plus généralement du contexte social de l'entreprise durant cette crise sanitaire qui connaît un rebond depuis le début de l'automne.

**Bonjour Christophe, comment s'est passée la mise en place du télétravail durant le premier confinement ?**

Chez Candia, tout le service commercial dépend du siège à Paris, la télévente et la planification sont basées à Lyon. Pour les populations siège, le télétravail a été mis en place, à la demande du gouvernement, et cela n'a pas trop posé de problème à Paris puisqu'il s'agit essentiellement de cadres équipés d'ordinateurs et qui ont l'habitude de travailler en autonomie... Ils bénéficiaient d'ailleurs déjà de quelques jours de télétravail, obtenus dans le cadre d'un accord précédent. À Lyon, nous avons plutôt une population de télévendeuses. Avant la Covid, le télétravail n'avait pas lieu d'être et là, du jour au lendemain,

on a mis 80 personnes en télétravail. On leur a dit de passer au siège, on leur a donné un ordinateur et on leur a demandé de travailler de la maison. Cela s'est fait tant bien que mal, et dès que les mesures se sont allégées, elles sont revenues progressivement au bureau, en se partageant les jours dans la semaine.

### Quels étaient les enjeux de la négociation sur les frais de vie des forces de vente en télétravail ?

Dans les forces de vente de France, l'ensemble du personnel a été mis en télétravail durant la première semaine du confinement, avec pour mission de gérer le tout-venant avec les clients et de prendre des contacts. Il y a eu ensuite une période de chômage partiel pendant deux mois avec maintien de salaire. À ce propos, on peut souligner que le groupe Sodial a bien joué sa part sociale. Une semaine avant le déconfinement, tout le monde s'est remis en télétravail pour reprendre contact avec les magasins et organiser des réunions via Teams. Et dès le déconfinement, chacun a repris le travail en présentiel, en s'adaptant aux contraintes des grandes surfaces : masques, gel, gants, la totale.

Chez Candia, il n'existait pas préalablement d'accord télétravail, il y avait seulement une charte signée l'année dernière, qui portait sur 20 jours de télétravail, qui avait été augmentée au

1<sup>er</sup> janvier à 30 jours. Mais la direction refusait de passer par un accord.

### Pourquoi ?

Au niveau du groupe Sodial, il y a des BU qui ont des chartes, et d'autres qui ont des accords. Mais compte tenu de la crise sanitaire, l'ensemble des organisations syndicales a demandé l'ouverture d'une négociation pour un accord télétravail groupe. Le DRH Groupe ne souhaite pas un tel accord et a proposé de construire une charte, un cadre de travail selon les différents métiers dans le groupe ; à nous les organisations syndicales, d'ouvrir les négociations par BU en local. Mais les choses changent. L'année dernière le discours était très différent. Le DRH a vu qu'avec la Covid-19, le télétravail est devenu une évidence. Du coup, il a ouvert les négos pour le mettre en place sur une centaine de jours par an et deux jours par semaine et il veut que les chartes soient finalisées avant la fin de l'année. Cela a déjà démarré dans certaines BU. On sent qu'il y a une vraie volonté d'avancer.

### D'une manière générale, comment se passe le dialogue social dans le groupe ?

Plutôt bien ! Pour l'accord bureau, que j'ai signé au mois d'août, c'est la direction qui avait demandé l'ouverture de la négociation. À date, il n'y a pas de PSE prévu, mais il y a des audits dans les usines pour évaluer la charge de

travail et le taux de remplissage des usines. La volonté, c'est de blinder les lignes à 100 %. On n'est pas dans une situation florissante et il y a un fort taux d'endettement. Le marché du lait est en régression depuis une dizaine d'années, à hauteur de 3 % par an environ. On perd des volumes, des producteurs, et de la marge. On a un concurrent qui s'est mieux positionné que nous et au bon moment sur des marchés porteurs comme le bio... On coupe les investissements et on prend du retard, c'est compliqué.

### Pour revenir à l'accord forces de vente, qu'as-tu obtenu ?

Nous nous sommes entendus sur un montant de 45 € par mois. J'avais fait un benchmark dans des groupes comparables, et la moyenne se situait entre 40 et 50 €. Je suis parti beaucoup plus haut dans la négo pour avoir au minimum cela. La direction était partie sur 35 €, et a accepté 45. Les intéressés, à ce jour, sont satisfaits. Les cadres avaient déjà un remboursement de 40 € de leur box internet et on l'a intégré dans le cadre de cet accord. J'ai expliqué qu'on ne pouvait pas satisfaire tout le monde. On ne peut pas faire un panier plus gros pour les uns et pour les autres. Mais d'une manière générale, l'accord a été bien pris.

Propos recueillis  
par Olivier Grenot

## LES REVENDICATIONS DE LA FGTA-FO DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

- Établir un diagnostic des expériences de télétravail partagé avec les directions,
- Recourir aux expertises pour accompagner les négociations,
- Former les managers à la gestion du télétravail,
- Accompagner tous les accords sur le télétravail d'un accord sur le droit à la déconnexion,
- Baser le télétravail sur le volontariat,
- Établir une clause pour éviter des délocalisations d'emplois, y compris en Europe,
- Prendre en charge des frais de télétravail : frais de bureaux, compensations sur frais téléphone, internet, etc.,
- Déterminer le cadre de la communication de l'ensemble des partenaires sociaux.



# Alternance de CAP à BAC+5 sur de nombreux métiers

---

toutes nos opportunités sur :

[recrute.carrefour.fr](https://recrute.carrefour.fr)



Scannez- moi  
avec  
SnapPress

