

TÉLÉTRAVAIL

ENFIN UN ACCORD POUR TOUS !



Pendant la crise actuelle, le travail à distance généralisé a fait oublier que le télétravail régulier ne concernait pas l'ensemble des salariés et prestataires à la Société Générale, y compris dans les services centraux : c'était un jour par semaine, rarement deux, sans indemnité, ni subvention.

Confortés par les 8.000 réponses à nos sondages, dont 4.575 dans les Centraux, les négociateurs CFDT ont obtenu des avancées importantes, même si ce nouvel accord fera naître quelques frustrations, en particulier en région parisienne où les attentes étaient fortes.

UN ACCORD ÉQUILIBRÉ



La direction a proposé une **base de travail intéressante**, issue de son livre blanc, s'appuyant sur l'état de l'art, sur des expérimentations et avant tout sur le **retour d'expérience de nombreux salariés**.

En amont de la négociation, la **CFDT a largement communiqué** sur les résultats de ses sondages qui ont évidemment compté, en orientant d'entrée la direction vers des **propositions constructives**.

LES GRANDS PRINCIPES DE L'ACCORD



Généralisation du télétravail à l'ensemble des salariés et prestataires dès lors que l'activité le permet



Confirmation du volontariat



2 jours de télétravail par semaine (ou **3 jours** pour les BU/SU qui le décideront), **1 jour supplémentaire flexible par mois**, et **40% de présence minimale sur site** (hors congés et absences)



Possibilité de **télétravailler sur un lieu pouvant être différent du domicile**



Subvention pour s'équiper (150€, disponibles sur votre paye de Février)



Indemnités des repas (un ticket restaurant par jour télétravaillé)

DES DÉTAILS QUI ONT LEUR IMPORTANCE

Aux grands principes que nous avons défendus s'ajoutent de **nombreuses propositions CFDT complémentaires** qui se retrouvent dans l'accord. Nous avons ainsi pu obtenir les avancées suivantes :



- Possibilité de **télétravailler en deçà du nombre de jours octroyés** par sa BU/SU
- **Prise en compte des contraintes** des salariés même en cas de retour sur site en urgence
- **Interdiction** d'utiliser les outils collaboratifs à **des fins de surveillance**
- **Garantie du droit et du devoir de déconnexion**
- Possibilité de **porter des recours** et de **s'assurer du soutien des représentants du personnel**
- Etre **indemnités des frais de repas** les jours de télétravail en **circonstances exceptionnelles**

UN ACCORD ÉVOLUTIF

Généraliser le télétravail implique des **changements en profondeur de l'organisation et des conditions de travail**. Cet accord est une étape importante de franchise, et a entériné des évolutions futures :



Une commission de suivi et les instances représentatives du personnel permettront de **s'assurer de la bonne mise en place de l'accord**, individuelle et collective. Les abus (surveillance, horaires...) ou injustices (droit au télétravail, répartition des éventuels télétravail...) feront l'objet de recours. Les éventuels télétravail aux 3 jours par semaine pourront être constatés afin d'être levés.



Fin 2022, une **négociation améliorera les indemnités des frais individuels** (chauffage, électricité...), dès que les économies immobilières seront constatées



Les 3.000 collègues des Centraux parisiens conserveront leur option. Ceux ayant accès à une cantine continuent d'être subventionnés sur site et auront leurs repas indemnisés par tickets restaurant les jours de télétravail.

Merci à tous



Cet accord pourra entrer en vigueur au mieux au 1^{er} juin 2020, dès que les conditions sanitaires le permettront.

Il est le résultat d'une forte mobilisation des salariés en soutien de leurs représentants du personnel et syndicaux : la **CFDT a donc pu jouer un rôle moteur** pour améliorer les propositions initiales et combler les manques.

Continuons ainsi ensemble : participons, votons lors des élections, manifestons, exprimons-nous. C'est ainsi que vous pourrons œuvrer à ce que Société Générale s'engage sur une meilleure voie dès 2021 !

[Lire l'accord](#)