



# « C'est vous les salariés qui souhaitez des jours de télétravail »

Paris, le 29 septembre 2021

Une seconde réunion sur la Qualité de vie au travail attendait les représentants du personnel du groupe Ebra ce mercredi 29 septembre.

Après une mise en bouche sur différents aspects de la QVT, les élus FILPAC CGT n'ont pas manqué de revenir sur les risques psychosociaux et, plus particulièrement, sur l'indicateur charge de travail (prescrit, réel, vécu). « *Effectivement, ce sera une notion à inscrire dans l'entretien annuel et ce sera aussi l'occasion de développer le dialogue entre le salarié et son responsable* » a reconnu Valérie Noël, DRH groupe. « *Nous allons également prévoir un paragraphe sur la prévention (RPS, situations particulières) qui engage à déclencher des actions annuellement à l'intention des managers et des IRP* », a-t-elle poursuivi.

Côté télétravail, l'indemnisation des télétravailleurs est restée au point mort. Malgré de nombreuses propositions de part et d'autre de la table des « discussions », Valérie Noël est restée inflexible sur le sujet : « *C'est vous les salariés qui souhaitez des jours de télétravail. Si cela ne vous convient pas, on arrête immédiatement de "bosser" sur un accord télétravail* » et d'ajouter : « *Je reste sur ma position de ne pas indemniser le télétravail, pour moi beaucoup de choses sont déjà permises. C'est un principe d'équité* ». La messe semble être dite.

« Le télétravail est une histoire de confiance », a souligné Valérie Noël. Face à la réticence de certains managers, farouchement opposés au télétravail, notamment chez Ebra Services, la délégation Filpac CGT a rappelé qu'elle serait vigilante et que les salariés d'un même service doivent avoir les mêmes droits qu'ils travaillent à Veurey ou à Strasbourg ; chaque refus de télétravail devant être dûment justifié par le manager.

## Déconnexion

Pour se vider la tête, place à la déconnexion. Direction et organisations syndicales ont d'ores et déjà convenu que le salarié devait être protégé lorsqu'il utilise son droit à la déconnexion, sans avoir peur de représailles, mais qu'il fallait également « éduquer » la hiérarchie à utiliser ce droit et à le respecter. Une nouveauté au sein des entreprises du pôle presse du Crédit Mutuel où les accords signés sur la déconnexion dans les différents titres ne sont, la plupart du temps, pas connus des salariés, donc non appliqués, en particulier par les managers. « *Si on doit apporter des rectifications auprès des hiérarchies, on le fera* », a précisé la DRH groupe.

**En résumé, les élus ont eu droit à 5 slides de « préconisations » pour lancer le débat sur la déconnexion.** De nombreuses idées ont été lancées mais il reste désormais à attendre la concrétisation de ces échanges et la volonté de la direction à mettre en place de véritables actions et les moyens tant humains que financiers pour y parvenir le 13 octobre prochain.