



Oui au télétravail : mais pas à n'importe quel prix

Paris, le 14 septembre 2021

Une première journée de négociation sur la qualité de vie au travail au sein du groupe Ebra s'est tenue ce mardi 14 septembre à Paris. Valérie Noël a tout d'abord passé en revue les différents indicateurs qui devaient être pris en compte pour améliorer la qualité de vie des salariés du groupe.

La délégation Filpac n'a pas manqué de faire remarquer à la DRH groupe que l'indicateur « Conditions de travail », pourtant retenu comme principal par l'ANACT (Agence Nationale de l'amélioration des conditions de travail) faisait cruellement défaut. Comment améliorer la qualité de vie au travail si les conditions pour effectuer ce même travail ne sont pas « mesurables » ?

La Filpac a proposé que ces différents indicateurs soient travaillés et étudiés dans des groupes de travail mis en place dans chaque entreprise du périmètre Ebra. « *Le groupe que nous formons apporte des impulsions qui seront inscrites dans un accord cadre. Charge à chaque entreprise de décliner ensuite en fonction de ses spécificités* », a précisé Valérie Noël.

Télétravail

« *Le télétravail doit apporter un confort au salarié. Il faut trouver la bonne mesure, dans une relation saine entre le salarié et son manager* ». C'est par cette phrase que la négociation sur le télétravail a débuté. Plusieurs points ont d'ores et déjà été actés : deux jours de télétravail maximum par semaine, y compris le week-end, sur la base du volontariat ou 24 jours de télétravail répartis sur l'année. Un avenant au contrat de travail sera établi pour les télétravailleurs volontaires. Des jours de télétravail pourront également être octroyés pour événements exceptionnels (intempéries, grève des transports, pic de pollution...).

Un premier bémol et non des moindres a freiné les discussions, celui de la prise en charge des frais engendrés par le télétravail. « *Je vous rappelle que le télétravail est proposé sur la base du volontariat. Le salarié qui estime perdre de l'argent en télétravaillant peut retourner à son poste* », a martelé Valérie Noël avant d'ajouter : « *On ne propose rien à ceux qui ne sont pas éligibles au télétravail ou qui ne peuvent pas télétravailler, on ne va pas en plus aider financièrement ceux qui peuvent bénéficier de ce "confort"* ».

Cependant, pour avoir accès au télétravail, même occasionnel, la délégation Filpac a également rappelé qu'il faut être équipé et éligible. Or, actuellement, certains salariés, notamment d'Ebra Services en sont exclus : les annonces classées et les studios graphiques. Le groupe Ebra va-t-il se donner les moyens de ses ambitions en matière de qualité de vie au travail dont fait partie l'équité face au télétravail ? La question est posée.

En conclusion, les organisations syndicales peuvent aborder tous les sujets, mais quand il s'agit de « lâcher » de l'argent, la négociation se fige. Le télétravail, oui, mais pas à n'importe quel prix...

La délégation Filpac CGT ne manquera pas de revenir sur ces sujets le 29 octobre prochain.