



Déclaration CSE du 15 septembre 2021

☎ 0387207536 / 0608756243
Web <http://tdf-UNSA.org>
🐦 <http://twitter.com/TdfUNSA>

Le 15 septembre 2021

Monsieur le Président,

Nous nous retrouvons ce mois de septembre pour entamer une fin d'année que nous espérons la plus normale possible pour notre entreprise :

- La plus normale possible d'un point de vue sanitaire après 4 vagues de Covid-19 qui nous auront tous touchés dans notre vie personnelle, familiale et professionnelle
- La plus normale possible d'un point de vue économique, avec une reprise forte à l'échelle nationale, mais entachée de pénuries diverses qui affecte en particulier les approvisionnements en équipements électroniques
- La plus normale possible d'un point de vue professionnel avec le retour de chacun au bureau, éventuellement pondéré par la mise en place du télétravail « non exceptionnel ».

Sur ce dernier point, nous voulons vous alerter sur la mise en œuvre pratique du télétravail suite aux nouveaux accords signés en Mai de cette année. En effet, il semble notamment que les règles d'acceptation du nombre de jours de télétravail varient d'une direction à une autre.

Après quasiment 1 an de télétravail généralisé au cours duquel les salariés ont montré qu'ils étaient dans leur immense majorité aptes à tenir leur poste à distance, permettant à l'entreprise d'obtenir des résultats financiers 2020 très bon malgré le contexte sanitaire et économique, on peut être étonné de constater que certains managers restent réticents à la généralisation du télétravail dans leur entité. Les outils collaboratifs ont fait la preuve de leur efficacité, il n'est donc pas nécessaire que chaque général se sente obligé de regrouper son armée autour de lui. Nous pouvons comprendre que dans certains cas particuliers liés au poste ou au salarié, le télétravail ne peut être envisagé sur un nombre trop élevé de jours, mais lorsque des consignes, évidemment non écrites, sont données à l'échelle d'une direction par exemple, cela n'est pas acceptable.

L'UNSA demande que la direction rappelle à sa ligne managériale que le télétravail ne doit pas être considéré comme du temps d'absence, et la nécessité d'une égalité de traitement entre tous les salariés éligibles au télétravail.

Enfin, l'UNSA souhaite souligner la fin des négociations entre Organisations Syndicales et Direction sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. La direction a présenté un projet d'accord pour la période 2022-2024.

Si cet accord n'est pas parfait, il n'en comporte pas moins des avancées significatives sur tous les domaines liés au handicap dans l'entreprise :

- L'accès à l'emploi, avec la volonté d'atteindre un taux de salariés handicapés de 4% d'ici 2024 contre 3% aujourd'hui, et une contrainte légale de 6% mais que nous reconnaissons difficile à atteindre en 3 ans
- Le maintien dans l'emploi, avec accès à la formation et aux évolutions et reconversions professionnelles
- L'accueil et l'intégration dans l'entreprise, avec aménagement du poste et de l'environnement de travail, aménagement des horaires de travail, accès au temps partiel et au télétravail 3 jours, et soutien financier pour les contraintes occasionnées par le handicap (équipements, transport, logement).
- La sensibilisation (allant jusqu'à la mise en place de formations) renforcée auprès de tous les acteurs de la politique handicap dans l'entreprise

On ne peut que se féliciter de ces avancées afin de changer les mentalités et comportements sur ce sujet au sein du collectif de travail.