

La Négociation accord télétravail a commencé en janvier et devrait se terminer en avril.

Au menu : analyse des métiers non éligibles au télétravail et des métiers qui peuvent télétravailler de façon occasionnelle.

Deux secteurs ont été analysés à ce jour : la R&D (finalisée) et les métiers de la B.U opérations (en cours de négociation).

La direction nous a aussi remis un premier projet d'accord télétravail qui servira de cadre pour l'après période de pandémie.



Quel premier bilan pouvons-nous tirer après ces premières négociations ? :

L'entreprise n'a pas évolué idéologiquement depuis l'année dernière, pour elle les bénéfices du télétravail n'iraient que dans un sens, celui du salarié, et partant du postulat que le salarié est volontaire rien ne doit lui être accordé... elle se range pour le moment du côté des entreprises les moins vertueuses et progressistes.

Il est vrai que l'entreprise n'est pas contrainte par la loi et de fait elle peut ne rien prévoir de concret : pas de prime d'occupation du domicile, aucune aide pour améliorer les conditions de travail, néanmoins :

L'employeur a une obligation de résultat en terme de santé pour ses salariés dans le cadre de leur travail.

Cela se traduit dans le cas général par le repérage des risques professionnels (physiques et psychiques), la prévention des risques musculo squelettiques, que ce soit en présentiel ou en distanciel.

Prenons un peu de hauteur de vue et analysons la situation : de très nombreuses entreprises françaises ont conclu des accords télétravail qui accordent des compensations pour les salariés : car de façon objective le télétravail c'est du gagnant/gagnant !

Pour le salarié :

- ↪ Réduction, voire suppression des temps de transport
- ↪ Diminution du stress et des nuisances sonores
- ↪ Meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- ↪ Moins de fatigue et une meilleure qualité de vie.

Pour l'employeur (spoiler ! : c'est lui le grand gagnant...) :

- ↪ Flexibilité et productivité accrue, attractivité et fidélisation des employés, gain de temps et économies d'espaces : la mise en place du télétravail est un **véritable atout pour les entreprises.**

Un collectif d'entreprises a demandé à un cabinet conseil, LBMG de créer un simulateur fiable (disponible sur leur site) qui permet aux entreprises une analyse financière de la mise en place du télétravail, cet outil a aussi pour but de bouleverser les clichés.

La CGT Pierre Fabre a fait une simulation, résultats :

En prenant comme hypothèse :

1680 télétravailleurs, moyenne de salaire de **2660€** net base de calcul (source doc entreprise Nov 2020 > **salaire moyen P.Fabre à 3547€ brut**) télétravaillant deux jours par semaine et en accordant à ces salariés une prime d'occupation du domicile de **50€** par mois (soit **6,25€** par journée) une prime d'installation (achat fauteuil, casque, bureau...) de **200€** .

B > Gains annuels pour l'entreprise (productivité, gain sur absentéisme, gain sur la diminution du turn over, sans compter les gains sur optimisation de l'immobilier) : **9,29 millions d'€.**

A > Coût du télétravail pour l'entreprise (annuel) : **1,53 millions d'€**

B-A : 7,7 millions d'€ annuel de gain

Voilà la position de la CGT Pierre Fabre:

Nous ne signerons pas d'accord si aucune compensation n'est donnée aux télétravailleurs.

Concernant les usines et la logistique:

↪ nous demandons que le télétravail soit ouvert sur 2 jours/semaine et non pas un seul.

↪ Que des métiers classés en « occasionnel » passent en éligibles sur ce secteur

↪ Que ces mêmes métiers éligibles à l'occasionnel soit mieux définis (trop à la volonté du hiérarchique, nombre de jours dans l'année limités à 10)



Contacts : Frédéric FABRE: 06.08.26.76.05 /fredd.fabre@hotmail.fr

Ouissem OUESLATI /06.99.64.37.57 / ouissem@gmail.com

LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS

la
cgt
des laboratoires
Pierre Fabre

TU VEUX **DEFENDRE TES DROITS**
ET EN GAGNER DE NOUVEAUX ?
REJOINS-NOUS A LA
CGT Pierre Fabre

SANS LA CGT....
AVEC LA CGT....