



Accord télétravail mis à signature par la Direction :

l'UDPA ne sera pas signataire.

Pour l'UDPA, cet accord est un recul social et un signe évident de défiance de la Direction envers les salariés.

Voici les principales contraintes annoncées, qui vont créer davantage de bureaucratie, complexifier l'accès aux formules hebdomadaires et mensuelles et dégrader la Qualité de Vie au travail :

- Discrimination des salariés en temps partiels (majoritairement les femmes) qui ne bénéficieront plus que d'une seule journée de télétravail si leur taux travaillé est supérieur à 80% et qui seront complètement exclus du télétravail dans le cas contraire.
- 3 jours imposés par semaine de présence sur site.
- Interdiction de poser 2 jours ouvrés consécutifs de télétravail et d'encadrer le week-end par un lundi et un vendredi télétravaillé.
- Planification accrue imposée chaque mois avec des possibilités très limitées de report des jours de télétravail dans le mois : c'est une usine à gaz qui amènera des désaccords entre salariés et managers, ces derniers étant en première ligne pour « faire passer » les nombreuses régressions engendrées par cet accord.
- Les prises en charge des frais accès à internet sont supprimées,
- Le matériel destiné au domicile (écran 22 pouce et clavier) n'est plus fourni, alors que le télétravailleur doit être équipé de la même manière que le salarié dans l'entreprise; c'est en totale contradiction avec l'accord Qualité de Vie au Travail et les discours de la Direction sur la prévention des Troubles Musculo Squelettiques.
- Des conditions de travail en risque à Nanterre et à Isneauville puisqu'avec l'Agile Working, les espaces de travail ne disposent que de 7 places pour 10 personnes. Les limitations d'accès au télétravail induites par le nouvel accord vont encore augmenter les actuelles difficultés d'accès à un poste de travail et à une place assise au restaurant d'entreprise.
- Le refus de la Direction d'inclure une clause spécifique pour les salariés avec un long temps de transport, sous prétexte qu'AXA n'est pas responsable du lieu d'habitation des salariés.

Bon à Savoir!

Vous travaillez à plein temps et êtes déjà en télétravail, à compter du 1er avril 2020, votre avenant télétravail 1 ou 2 jour par semaine (non cadre) ou 8 jours par mois (cadre) sera repositionné par défaut et respectivement sur les nouvelles formules non-cadre et cadre.

Vous ne faites pas encore de télétravail et/ou travaillez à temps partiel et ou bénéficiez d'une formule de télétravail dérogatoire, vous devrez effectuer une nouvelles demande à compter du 1er avril 2020.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à contacter vos délégués UDPA en cas de difficultés d'accès à un mode de télétravail adapté à votre situation.

