



Séance de négociation du 20/11/2019 :

- La Direction persiste dans son déni de dialogue social.
- L'UDPA quitte la table.



Arc-boutée sur une vision idéologique, la Direction tente de :

- diviser par deux le nombre de jours de télétravail,
- supprimer la participation aux frais d'accès à Internet,
- obliger à une présence sur site de 4 jours par semaine, tous les salariés avec un plein temps,
- supprimer la dotation matérielle à domicile : écran, clavier, chargeur, etc.

Les enquêtes lancées par la Direction elle-même ont montré que :

- la majorité de salariés plébiscitent le télétravail,
- la productivité en télétravail est plus importante.

L'UDPA demande à la Direction une approche cohérente.

**L'UDPA reviendra à la table des négociations ...  
...dès que la Direction reviendra à la raison.**



## Alerte sur le Télétravail

### Déclaration UDPA du 20/11/2019

« L'**UDPA** ne comprend pas l'ampleur et le nombre des régressions par rapport à l'accord actuel. Elles sont en totale contradiction avec vos discours lénifiants sur la Qualité de Vie au Travail, l'autonomie et la responsabilisation.

**La division par 2 du nombre de jours travaillés au domicile** ne va pas manquer de dégrader fortement les conditions de travail de près de 5000 salariés, d'aggraver la fatigue due aux transports et de créer de graves tensions dans les espaces déjà surpeuplés de l'Agile Working. Mécaniquement les conditions de travail vont se détériorer alors que vous venez juste de nous informer de la poursuite de l'Agile Working sur Nanterre avec un lot 2 qui va impacter 1500 nouveaux postes de travail sans aucun redimensionnement des espaces : Est-ce bien loyal !

**La Qualité de Vie au Travail (QVT)** implique des conditions de travail acceptables avec un poste de travail adapté au domicile du télétravailleur. C'est ainsi que la suppression de l'écran 22 pouces, souris, clavier et dock d'alimentation dégradent fortement l'ergonomie des postes de travail qui seront pourtant utilisés des journées entières de télétravail. Vous avez fait disparaître mine de rien le dernier paragraphe de l'art 3.2.1 de l'accord actuel qui maintenait le bénéfice des précédents avenants au contrat de travail et qui permet notamment aux salariés de Montauban, la poursuite d'une activité à Balma.

**Incohérence ou duplicité ?** Vous avez autorisé 2 jours de télétravail par semaine dans les secteurs à haut niveau de confidentialité comme les Corporels à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et un mois plus tard vous repassez à 1 jour par semaine. C'est quoi ce bordel !

Votre projet est non-conforme à l'**accord Pacte de Responsabilité de la branche assurance** en vigueur jusqu'au 31/12/2020 :

- Cet accord prévoit dans son article 4-2 « la prise en charge par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail » ; pourtant votre projet fait disparaître les dotations en matériel et la prise en charge des frais et notamment ceux d'accès à Internet.
- Le pacte de responsabilité prévoit un délai de prévenance raisonnable et préalablement défini : Nous sommes le 20 novembre et le nouvel accord entrerait en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier. C'est inacceptable !

**Pour l'UDPA, ce projet est une provocation : nous quittons la séance** et nous ne reprendrons la négociation que quand vos propositions seront redevenues raisonnables. »