



Déclaration intersyndicale lors de la réunion du 19 septembre sur le télétravail

Prochain rendez-vous avec Slawomir Krupa

Après l'annonce de Slawomir Krupa, faite par mail le 19 juin, d'un retour à un jour maximum de télétravail par semaine et la dénonciation unilatérale de la direction le 4 juillet de l'accord de janvier 2021 : L'intersyndicale Cfdt, Cftc et CGT n'a eu de cesse de dénoncer à son tour la méthode brutale et méprisante à l'égard de l'ensemble des salariés concernés, ainsi que les conséquences importantes qu'une telle décision fait peser sur leur qualité de vie et de travail.

Quelques jours après avoir annoncé aux organisations syndicales que la direction envisageait de renoncer aux « mesures spécifiques » du chapitre 3 de l'accord emploi (aides financières aux départs, transitions d'activité pour les séniors, reconversion professionnelle), la colère et l'inquiétude montent parmi les salariés de la Société Générale. D'autant que nous n'avons aucune visibilité à ce stade sur la partie 2, car la Direction n'a pris aucun engagement sur le sujet de la mobilité fonctionnelle, géographique, la formation et la montée en compétences ou encore sur les enjeux sociaux de l'intégration de l'Intelligence Artificielle...

Malgré nos demandes, aucun indicateur n'est venu objectiver le fait que le télétravail serait source d'un manque de productivité ou de réactivité. D'ailleurs la direction a rejeté notre proposition d'une commission de suivi sur le sujet !

Au contraire, l'histoire démontre que la SG a su avancer avec prudence sur le sujet. La Société Générale a été précurseur sur cette nouvelle forme d'organisation du travail et ce, dès 2012.

D'expérimentations en expérimentations, d'accords en accords, le dialogue social a permis de construire, après la crise sanitaire, un accord télétravail solide qui répond depuis 2021 aux exigences opérationnelles, organisationnelles, collectives et individuelles dans notre entreprise.

L'accord dénoncé par la direction contenait même les possibilités d'adaptation en cas de difficultés constatées. Dans ces conditions, les équipes ne peuvent accepter le postulat non objectivé qu'une présence sur site 4 jours sur 5 augmenterait notre productivité. Exiger une présence accrue, sans lien démontré avec une meilleure performance, revient à méconnaître ce qui a été construit : un fonctionnement basé sur la confiance, l'équilibre et la responsabilité.

C'est pourquoi comme près de 8000 salariés qui ont signé la pétition, dont quelques centaines travaillent hors de France, et tous les collègues qui se sont déclarés grévistes le 27 juin et/ou le 18 septembre, l'intersyndicale refuse que toute cette expérience collective passe « en pertes et profits » et que la direction fasse table rase sur le sujet, sur « la base d'une simple conviction ».

Nous refusons de négocier sur la base d'un jour maximum de télétravail.

Nous exigeons qu'une négociation s'ouvre sur les bases de l'accord dénoncé.

Faute de quoi, il serait illusoire de faire croire aux collègues concernés qu'en quelques réunions, un nouvel accord pourrait :

- Reprendre tous les aspects positifs qui ont démontré leur efficacité (individuelle ou collective) ;
- Résoudre les difficultés rencontrées par les salariés que le télétravail permettait d'amoinrir (mobilité difficile mais acceptable grâce au télétravail) et correspondre aux engagements pris au fil du temps par la direction, auprès des représentants du personnel ou individuellement directement auprès des salariés ;
- Proposer un modèle de télétravail équitable au sein de chaque métier et qui favorise l'engagement des salariés).

La Direction, et notre DG particulièrement, doit entendre les remontées nombreuses de salariés plongés dans une réelle angoisse parce qu'ils :

- *affrontent les transports ou des distances « domicile/travail » hallucinantes et inutiles ;*
- *voient des engagements pris par la direction lors de leur embauche, mobilité ou reclassement, littéralement bafoués ;*
- *concilient l'intendance familiale ou sont de proches aidants ;*
- *gèrent des équipes désabusées et inquiètes.*

C'est pourquoi, nous proposons une méthode de négociation permettant d'obtenir un accord de substitution qui soit digne de la SG, correspondant aux besoins de l'entreprise et aux attentes de ses salariés.

Monsieur le directeur des relations sociales, la question est simple : Etes-vous en mesure de prendre cet engagement pour ouvrir la négociation ?

La Direction a confirmé que la cible de 1 jour de télétravail maximum par semaine ne sera pas remise en cause. **Notre intersyndicale a donc quitté la réunion de négociation.**

La Direction propose que Slawomir Krupa rencontre chacune des Organisations Syndicales d'ici le 9 octobre pour aborder l'ensemble des préoccupations. **L'intersyndicale CFTD CFTC et CGT a exigé une rencontre commune avec Slawomir Krupa** pour aborder d'abord l'ouverture d'une réunion de négociation sur le télétravail sur les bases de l'accord dénoncé.