



13 décembre 2021

« **Négociation** » du télétravail : la déception !

Après 2 réunions dites « de négociation » sur le télétravail, force est de constater que si les dirigeants changent, la politique « sociale » de Conforama reste la même : « dites-nous ce dont vous avez besoin, nous vous dirons comment vous en passer ».

Ainsi, les plus importantes revendications portées par **FORCE OUVRIERE** ont été définitivement balayées d'un revers de main :

- Télétravail interdit aux salariés de l'exploitation, alors que les cadres de magasins sont de plus en plus confrontés à une multitude de tâches administratives tout à fait réalisables à distance, comme ils l'ont prouvé durant la crise Covid.
- Aucune formalisation du télétravail dans un avenant au contrat de travail, formalisation pourtant préconisée dans l'accord de la branche du négoce de l'ameublement.
- Aucune compensation financière : tant pis pour les surcoûts d'électricité ou de chauffage, pas de prise en charge de la part cantine (Siège) ni de tickets restaurant (partout ailleurs).
- Matériel fourni minimaliste : un ordinateur, une souris, un casque en option... mais pas de téléphone (alors que le télétravailleur doit être joignable, dit l'accord !), pas de siège ergonomique avec les mêmes exigences de travail...
- Télétravail limité à 2 jours, bien en deçà des souhaits des salariés (exprimés par exemple suite à une enquête menée par le CSE du Siège social et à laquelle les salariés ont massivement répondu) et sans aucune raison objective : « c'est la volonté du P-DG ».
- Etc...

Dans ces conditions, **FORCE OUVRIERE** a vivement engagé la direction à revenir à la table des négociations. Cette demande étant à ce jour sans réponse, **FORCE OUVRIERE** ne sera pas signataire de l'accord proposé/dicté et imposé par la direction, qui n'offre quasiment rien de plus que le strict minimum et est nettement moins favorable que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 et que l'accord de la branche du négoce de l'ameublement du 19 avril 2021.

Pour **FORCE OUVRIERE**, le télétravail doit être un « plus » pour la qualité de vie des salariés, mais ne peut en aucun cas être pour eux une source de coûts supplémentaires ni constituer une source d'inéquité.

Notre absence de signature n'est en rien un frein au télétravail puisque la direction a le choix de mettre en place une charte du télétravail, ou encore d'appliquer *stricto sensu* l'accord de branche. Nous y reviendrons...