

## LA CRISE SANITAIRE POUSSE LE TELETRAVAIL DANS LES ENJEUX DES NÉGOS EN CMDS!

### Voici les premières réflexions partagées en séance des négos en 10/2020...

En premier lieu, DRH indique que la CR ne peut ignorer qu'il faut une conciliation vie professionnelle/vie privée **mais aussi** la relation client qui est le moteur de la CMDS entreprise distributive et collaborative...

- **Le travail déplacé recouvre plusieurs formes d'organisation du travail**
  - Travail sur un site déporté (site de TAD)
  - Travail en agence
  - Travail à domicile
  
- **Le principal changement du Travail Déplacé concerne le lieu de travail**
  
- **Tout le reste continue à s'appliquer**
  - Horaires de travail (horaire collectif ou variable, SAV, heures sup...) et droit la déconnexion
  - Un espace de travail dédié (espace et mobilier adaptés...)
  - Pas de garde d'enfant
  - Procédures et règles (déontologie, discipline, sécurité...)
  - L'employeur reste responsable des conditions d'exercice du travail, le manager continue à organiser le travail et suivre l'activité du salarié...



Dans les 2 premiers cas de travail déplacé, cela ne changerait pas en terme de façon de travailler. Pour le 3ème cas tout serait à faire → le travail à domicile s'entendrait sans garde d'enfant ou de proches à domicile, car à aujourd'hui cela semblerait incompatible. De même si le salarié est malade = pas en télétravail car le télétravail n'est pas une solution à un problème médical.

**SUD CMDS** : Indique que certaines CR sont déjà en négociations. SUD CMDS souhaite prendre toutes ces données pour les négociations... regarder ce qui se fait, pour voir ce qui fonctionne ou pas, pour ne pas faire n'importe quoi surtout dans un contexte sanitaire de crise qui reprend.

**DRH** : Le but aujourd'hui est de voir ce qui a fonctionné suite à la mise en place du télétravail pendant le confinement. Sera regardé ce qui avance au niveau interprofessionnel et au niveau de la branche (à l'échelon national), mais il est bon de regarder ce qui s'est passé au niveau local. Souhaite l'élaboration d'une méthode et dans la durée dans l'intérêt du salarié et de l'entreprise.

**DRH** : Expose le bilan du TAD en 2020 et du télétravail sous crise sanitaire (ce qui a fonctionné, ou pas, ou à améliorer...) et attend le retour de l'enquête CMDS sur l'IEC (Indice Engagement Collaborateur)

**DRH** : Présente sa méthode sur ce dossier :

- Prendre le temps du diagnostic,
- Impliquer les parties prenantes,
- Travailler sur les modalités d'organisation du travail en tenant compte de notre raison d'être et des attentes collaborateurs,
- Adopter une démarche qui s'appuie sur l'expérimentation et la progressivité

**SUD CMDS rappelle :**

- Satisfaction que la CR veut vraiment aller sur le sujet du Télétravail,
- Grandes attentes de certains collègues sur ce thème,
- Sur la méthode = voir rapidement les expérimentations déjà faites dans les autres CR ou grandes entreprises,
- TAD : restent des difficultés de réservation à ce jour pour certains sites de TAD à améliorer en disponibilités,

**Prenez soin de vous et de votre entourage,**

**L'équipe SUD CMDS** : Johnny Tacheron : PACIFICA ; Frédéric Hay : Saintes Rvx ; Stéphane E Silva : Recouvrement ; Thierry Delaunay : Immeubles ; Laure Seguineau : Gémozac ; Marie-Christine Marc : Saujon ; Barbara Bon, Etaules ; Mohammed Mellouki : Pôle Utilisateurs risques ; Maxime Quehen : Saintes Rvx

Email : [contact@sudcam-cmds.org](mailto:contact@sudcam-cmds.org) Site WEB: [www.sudcam-cmds.org](http://www.sudcam-cmds.org) Tél : 06.20.000.665

SUD CAM CMDS, enregistré n°305 en Mairie de Saintes (17), n° CNIL 1551731 & 1551846 et respecte les mesures de confidentialité.

SUD : marque déposée à l'INPI Paris, SIRET n°43165174400010, APE9420Z et membre de l'Union SUD CAM nationale.