

# RESPECT DE L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Lors de la réunion de CSE-C du 24 juin 2021, la Direction a précisé les modalités de retour sur site compte tenu de l'évolution des contraintes sanitaires :

- Depuis le 9 juin : retour progressif des salariés.
- A partir du 1er juillet : présence massive sur site.
- Octobre-décembre : expérimentation de concepts d'hybrid working à Toulouse et phase de concertation avec les partenaires sociaux.
- Début 2022 : ouverture de négociations d'un avenant à l'accord télétravail pour en faire un cadre global "hybrid working".



La Direction est cependant réticente à accepter l'entrée de nouveaux salariés dans le dispositif télétravail régulier selon les modalités définies dans notre accord télétravail signé en date du 17 octobre 2018.

La CFE-CGC s'étonne de cette position alors que l'accord est toujours en vigueur.

Pour la CFE-CGC, la Direction se doit donc de l'honorer et d'étudier toute nouvelle demande. Une absence de réponse ou un rejet arbitraire alors que le poste est éligible seraient contraires à l'application de l'accord.

La négociation sur l'hybrid working restant pour l'instant au conditionnel et, qui plus est, ne garantissant aucune date de mise en place, seul l'accord télétravail en vigueur subsiste et doit s'appliquer sans délai.

Par ailleurs, prenant en compte le retour d'expérience de la crise sanitaire et les souhaits de la Direction de répondre aux nouvelles attentes de ses salariés, la CFE-CGC demande d'ouvrir au plus tôt les négociations d'un avenant à cet accord.

**S'opposer parfois**

**Proposer toujours**

**Construire souvent**