



Worldline France – Rentrée 2021

Négociation télétravail : toujours et encore difficile

On ne peut nier que l'usage massif du télétravail, « contraint » depuis 18 mois, a (im)posé chez Worldline un fait nouveau. Et que nul ne peut faire comme si rien ne s'était passé.

Le rapport des salariés de Worldline au télétravail a été soumis à la réalité et la Direction a confirmé que ses craintes se sont révélées infondées.

Nous avons maintenant TOUS une vision **objective** de notre rapport au télétravail, la période que nous venons de traverser ayant permis à tous les salariés de découvrir ce mode de fonctionnement, avec ses avantages, mais aussi ses contraintes.

Le télétravail est maintenant devenu un critère différenciant entre les entreprises, et la non clairvoyance de la direction sur ce sujet dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi met en péril nos futurs recrutements.

La CFE-CGC redemande, en priorité, des choses simples :

- 3 jours à minima par semaine de télétravail possibles,
- 5 euros d'indemnité par jour télétravaillé,
- au moins 2 lieux de télétravail autorisés,
- une enveloppe de 300 euros pour les frais d'adaptation du domicile au télétravail, renouvelable tous les 3 ans.

Afin d'enrichir et de renforcer nos demandes auprès de la Direction, nous vous remercions de bien vouloir répondre à ce mini questionnaire :

<http://www.surveio.com/survey/d/cfe-cgc-negociation-nouvel-accord-teletravail>

Un retour à la normale certes... dans ce cas pourquoi conserver des contraintes sur les congés ?

En 2020, pendant la période de confinement, une régulation des prises de congés a été imposée par la Direction. Cet état de fait s'est pérennisé ensuite, puisqu'une nouvelle fois il nous a été demandé – au début de cette année – de prendre au maximum nos jours de congés acquis sur 2020/2021 sur l'année en cours, en ne conservant que 10 jours (hors RTT) pour le 1^{er} semestre 2022.

Contre toute attente, cette contrainte perdure dans une situation dite de « retour à la normale ».

Nous demandons un assouplissement de la règle des 10 jours, dans un contexte de très forte surcharge des équipes. En effet, cette surcharge liée à une forte reprise des demandes clients est la conséquence heureuse de ce « retour à la normale », mais se heurte au sous-effectif croissant de nombre d'entre elles.

La CFE-CGC souhaite revenir à une situation nominale où l'état des compteurs au 31 décembre reste de la responsabilité des managers.

Salaires : le goulot d'étranglement sur les métiers en tension

La Direction est aujourd'hui contrainte de réévaluer sa grille des salaires d'embauche d'ingénieurs débutants pour s'aligner sur ceux du marché.

Si la Direction avait tenu aucun compte des demandes de la CFE-CGC lors de la négociation sur les augmentations de salaires, cette situation et ses effets collatéraux inéluctables auraient pu être évités.

Cette méthode de rattrapage empirique va engendrer à coup sûr de nouvelles insatisfactions, n'hésitez pas à nous en faire part en nous écrivant : worldline.cfe.cgc@gmail.com.

Danger sur les évaluations individuelles

Après l'ajout, en 2017, d'un niveau dans l'échelle de notation, la Direction a timidement présenté au dernier Comité Social et Economique (CSE) un chamboulement dans les évaluations annuelles des salariés. Une présentation peu convaincante et peu compréhensible qui nous fait craindre un sujet non maîtrisé et très bidouillé.

Leur idée est de mettre à la trappe le code GCM (Matrice Globale des Compétences). Ainsi toute évaluation se rapportant aux compétences liées au poste est remplacée par une notation fondée sur la conformité de notre comportement aux « valeurs » de l'entreprise. Nous quittons ainsi une évaluation factuelle, proche des compétences métier, pour une évaluation du savoir-être subjective conditionnée par la qualité de notre relation avec notre manager.

La CFE-CGC s'inquiète et refuse en l'état un système non abouti aléatoire et subjectif et potentiellement arbitraire.

Si vous souhaitez nous contacter : worldline.cfe.cgc@gmail.com.