

NEWSLETTER 3eme TRIMESTRE 2020



Télétravail : la solution ?

Le moins que l'on puisse dire est que cette crise sanitaire aura eu le mérite de faire naître des réflexions et dans certains cas de faire bouger les lignes. Dans une entreprise dans laquelle les etam et cadres sont majoritaires, nul doute que les consignes gouvernementales, en termes de télétravail, auront eu un impact sans précédent dans l'histoire de l'organisation du travail chez Somfy.

Il faut d'abord noter l'excellente capacité d'adaptation des collaborateurs à cette nouvelle donne et rendre hommage à la DSI qui, grâce à sa prévoyance et son anticipation technique, a rendu la généralisation du télétravail possible. Toutes les entreprises n'ont pas eu autant de facilité à gérer cette transition organisationnelle, nous trouvons là un motif de satisfaction bien légitime.

Alors oui, le télétravail a permis de prolonger l'activité de Somfy en protégeant les salariés qui pouvaient rester chez eux, et par voie de conséquence ceux qui étaient obligés de venir sur site puisqu'ils avaient moins de contacts physiques potentiels avec d'autres collègues.

De là à penser que le télétravail est la solution universelle, il n'y a qu'un pas que nous nous garderons bien de franchir.



Les bénéfices sont nombreux et fort appréciables : plus besoin de transports et donc gain de temps et d'argent avec un impact environnemental évident (Act for green ne va pas s'en plaindre, la planète non plus), horaires flexibles, très flexibles même, au point qu'il devient nécessaire de recréer une barrière entre temps de travail et temps libre, responsabilisation et gain d'autonomie pour chaque télétravailleur, meilleure organisation personnelle grâce à l'optimisation du temps de travail etc.

Mais en même temps, pour reprendre une expression à la mode depuis 3 ans, tout n'est pas si rose : il faut d'abord avoir un environnement domestique qui permette le télétravail dans de bonnes conditions (liaison internet stable et rapide, pièce dédiée dans le logement pour assurer un minimum de calme et de sérénité). Il faut aussi, contrepartie des bénéfices précédemment cités, avoir un bon sens de l'organisation, une certaine capacité à se concentrer et savoir se déconnecter afin de séparer la vie professionnelle de la vie privée.

La perte de lien social dans l'entreprise peut être mal vécue par certains qui estiment que l'esprit d'équipe se délite, et reconnaissons-le, certains managers sont plutôt désorientés quand il s'agit de gérer une équipe à distance.

Depuis juillet nous sommes revenus à un rythme de télétravail conforme à l'accord temps de travail (2 jours par semaine), à cette exception près qu'il est obligatoire pour tout le monde dont le poste est compatible avec cette pratique.

La direction a indiqué qu'elle souhaitait continuer de cette manière jusqu'à fin octobre 2020, date à laquelle un bilan sera fait avec le C.S.E. Nous, à la CFECGC, sommes partagés sur l'expérience télétravail. Certains d'entre-nous ont été conquis quand d'autres sont plus mesurés.

Il est probable qu'il n'existe pas une bonne pratique du télétravail mais plusieurs, en fonction du poste, de l'environnement domestique, des contraintes professionnelles (projets, techniques...), de l'individu. Nous sommes prêts à échanger avec la direction, voire, pourquoi pas, à poser les bases d'une renégociation de l'accord temps de travail.

Nous avons aussi besoin de vos avis que nous pourrons faire remonter à la direction. Plus ils seront nombreux, plus le champ des dialogues sera large, alors **EXPRIMEZ-VOUS !!!!**

Venez nous voir dans notre local derrière la permanence du C.S.E. ou via teams avec [@ROUSSEL Jean Paul](#) et [@DUMONT D AYOT Geoffroy](#) **tous les lundis de 10h30 à 11h30**. Si ce créneau ne vous convient pas ou si vous souhaitez rester anonyme, postez-nous votre avis sur notre boîte à suggestions ici :

<https://www.somfy-cfecgc.fr/contact/>

Le dialogue social est l'affaire de tous, et notre rôle en tant qu'organisation syndicale représentative et élus du C.S.E. est de porter votre voix auprès de la direction.

La section CFE-CGC de Somfy <https://www.somfy-cfe-cgc.fr>

Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat (PEPA) (prime covid)

La CFECGC suivie des deux autres organisations syndicales, regrettant de ne pas avoir été entendue sur les propositions issues des remontées des collaborateurs n'a pas souhaité signer l'accord avec la direction.

Nous déplorons que l'aspect humain n'ait pas suffisamment été pris en compte et que les conditions d'attribution de cette prime ne dépendent uniquement de critères froids placés dans un tableau excel.

Nous trouvons cela dommage et le message envoyé ainsi n'est pas très positif, d'autant plus que le surcoût engendré par nos propositions aurait été négligeable.

Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat (PEPA)

• Proposition de la Direction

- Conditions d'attribution: Aux ouvriers / employés / techniciens / agent de maîtrise des activités de production & exploitation logistique ainsi que leur maintenance industrielle et leur management direct soit 165 personnes.
- Raison: Conditions de travail bouleversées Période: 23/03/2020 au 17/04/2020
- Montant: 40€/jour de présence physique Paiement: 31/08/2020

• Proposition / Remarque Syndicats

- Ajout d'autres catégories de salariés pour leur activité de type production, logistique & maintenance ainsi que pour leur contribution à la mise en place des mesures barrières spécifiques à leur site respectif (ex: laboratoire essais R&D, cadres...).
- Elargissement de la période considérée jusqu'au 11/05/2020
- La promesse de la prime par leur responsable a incité des salariés de la production et de la LI à venir travailler

• Conclusion de la négociation

- La direction a jugé que les conditions de travail des autres catégories (ex: laboratoire essais R&D) n'ont pas été significativement bouleversées comme à l'usine et à la LI donc pas d'élargissement des conditions d'attribution de la prime (selon des critères très discutables).
D'ailleurs depuis la négociation, l'intitulé de la prime a changé: PRIME EXCEPTIONNELLE DE MISE EN PLACE ET DE TEST DES MESURES BARRIERES EN MILIEU INDUSTRIEL DANS LE CADRE DE LA CRISE COVID-19.

**Les 3 syndicats regrettent de ne pas avoir été entendus sur leurs propositions issues des remontées des collaborateurs.
L'aspect humain n'a pas été suffisamment pris en compte dans la négociation**

Cela va bientôt arriver...

Négociations d'accords d'entreprise et commissions:

Accords d'entreprise et commissions	Réunions négociations direction	Membres de la délégation	Réunions de préparation (ouvertes à tous : adhérents & sympathisants)
Qualité de vie au travail (QVT)	lundi 9 nov. 13:30-16:30, ven. 11 déc. 9h-12h	Marielle Piron Emmanuel Noyer Jean-Paul Roussel Geoffroy Dumont d'Ayot	Lundi 9 nov. 10h30 - 11h30 Lundi 7 déc. 10h30 - 11h30
Prévoyance	Créneaux annulés.	Thierry Molinet Philippe Rivard Jean-Paul Roussel Geoffroy Dumont d'Ayot	
NAO 2020	19/11/2020 - 9h-12h 8/12/2020 17/12/2020	Jean-Paul Roussel Geoffroy Dumont d'Ayot Thierry Molinet Philippe Rivard	lundi 16 nov. 10h30 - 11h30 lundi 7 déc. 10h30 - 11h30 lundi 14 déc. 10h30 - 11h30
Commission Mutuelle et Prévoyance	18/09/2020	Thierry Molinet Jean-Paul Roussel Geoffroy Dumont d'Ayot	



Sachez-le :

Tous les salariés de Somfy Activité SA ont la possibilité de se joindre aux délégués syndicaux pour négocier les accords. Pas besoin d'avoir un mandat !

Pour participer faites-en la demande aux délégués syndicaux : Jean-Paul ROUSSEL et Geoffroy DUMONT D'AYOT.

[Inscrivez-vous à notre newsletter](#)

Le + syndical