



Badge Market



Solidaires Back Market déplore la décision de la direction sur les règles de télétravail et la surveillance par les badges, prise contre l'avis du CSE. Elle va à l'encontre des valeurs affichées de BM et met des collègues en difficulté. Nous demandons un moratoire et de véritables négociations.

Nous voyons dans cette décision une rupture inquiétante dans la culture de BM :

- Le télétravail fait partie de notre ADN. L'immense majorité d'entre nous est arrivée pendant ou après le Covid et a toujours travaillé avec cette possibilité. Pour celles et ceux arrivés·es avant, c'est un retour en arrière incompréhensible. Les premiers contrats *full remote* datent d'avant la pandémie, et ce n'était alors pas un problème.
- L'utilisation des badges pour surveiller la présence au bureau est infantilisante, et est ressentie à la fois comme une insulte et une source de stress. Un tel contrôle est-il nécessaire ? Ne sommes-nous pas des professionnel·les fiables et responsables ?
- La manière autoritaire dont la décision a été prise laisse songeur. Le CSE a été consulté comme la loi l'impose, son avis a été ignoré comme la loi le permet. Peut-on encore parler de « One Team » lorsqu'un tel changement est imposé ainsi ?

Certes, les règles actuelles ne sont plus adaptées. Elles proviennent à la fois d'un vieil accord collectif signé par le CSE avant le Covid, et de décisions unilatérales empilées successivement par la direction depuis. Elles méritent d'être revues.

Nous appelons à des négociations avec des représentant·es du personnel de tous les pays, donnant lieu à un accord collectif juste et respectueux.

Seule l'intelligence collective peut tenir compte la diversité de nos situations :

- À défaut de crèches d'entreprise, les parents de jeunes enfants ont organisé l'année en fonction de la flexibilité jusque là permise. Le retour au bureau change tout.
- Des collègues en ont aussi profité pour aller chercher une vie plus confortable, un logement plus abordable, plus loin des bureaux. Un aller-retour hebdomadaire de plus a un coût financier et écologique, et sur la santé, surtout en voiture.
- Il y a des Back Makers qui sont les seul·es de leur équipe sur leur site, et pour qui une journée au bureau se passe dans une cabine inconfortable et peu ergonomique.
- Pensons aussi aux collègues légèrement malades, ou en contact avec des malades, qui devraient s'isoler. Veut-on réellement les forcer à venir au bureau ?
- Il faudrait aussi prendre en compte la situation des personnes neuroatypiques, qui ne peuvent pas nécessairement vocaliser leur mal-être quant à la situation actuelle.

Bien d'autres situations devraient être prises en compte. **Nous invitons les Back Makers impacté·es à nous faire part des conséquences concrètes de ces nouvelles règles,** afin que nous puissions relayer leurs difficultés anonymement (contact tout à la fin).

Si la nouvelle politique est problématique en elle-même, son contenu va aussi à l'encontre de l'objectif affiché. La direction souhaite voir des sourires dans les bureaux ? **Le plaisir d'être ensemble n'existe que si c'est un choix ; la contrainte le rend impossible.** L'exiger de collègues mis-es en difficulté relève d'un management toxique.

Nous exigeons un moratoire sur l'application des nouvelles règles, tant que la direction ne saura pas les mettre en œuvre de manière non pathogène. Nous envisageons de saisir l'inspection du travail sur ce point.

Il n'est pas surprenant que l'annonce de lundi et la réunion de mardi aient provoqué un tel émoi. Alors même que nous devrions être focus sur le Black Friday, nous sommes beaucoup à nous demander comment nous allons pouvoir nous adapter aux nouvelles règles. Ce devrait être l'inverse : les règles devraient nous permettre de travailler sereinement.

Pire, en changeant ainsi les conditions de travail, la direction crée du stress. En décidant de surveiller strictement le respect des nouvelles règles, elle l'augmente. En répétant chaque lundi les mauvais résultats de l'entreprise, elle le renforce. Comment ne pas être inquiet-e ?

La direction est en train de faillir à son obligation de prévenir la souffrance au travail.

Nous avons aussi une pensée pour les collègues qui doivent gérer les réactions parfois inappropriées engendrées par cette annonce, sans avoir été formé-es. Ces réactions sont le signe d'une détresse que la direction a refusé de prendre en compte et prévenir.

Malheureusement, vu le peu de considération de la direction pour l'avis des Back Makers et le dialogue social, nous devons faire entendre notre voix haut et fort.

C'est à nous de nous organiser collectivement pour trouver comment exprimer notre refus de ces règles et de la surveillance par les badges.

Contre-Town-Hall ce vendredi 11 octobre à 12h
en ligne sur <https://backmarket.solidairesinformatique.org/meeting/>



avec Marc, délégué syndical Solidaires chez ubisoft,
qui nous parlera de la lutte dans sa boîte contre le retour au bureau.

Lors de cette réunion, nous pourrons partager les impacts des nouvelles règles sur nos vies. Des élu-es du CSE témoigneront aussi de la manière scandaleuse dont la direction a sollicité puis traité leur avis. Et nous discuterons ensemble des suites à donner.

En attendant, mettons en statut slack l'emoji de la maison abandonnée 🏠 avec le titre du livre du CEO de Patagonia, « Let my people go surfing ».