

Le 5 novembre 2024,

Objet : Demande de rendez-vous pour discuter de propositions d'amélioration de la nouvelle *office policy*

Madame, Monsieur, représentant·e·s de la direction,

Suite à l'annonce de la nouvelle politique de retour au bureau (« *Office Policy 2.0* »), des employé·e·s du bureau de Barcelone ont rédigé une lettre ouverte soulignant les inconvénients de cette nouvelle politique ainsi que son incompatibilité apparente avec les valeurs de l'entreprise.

À ce jour, cette lettre ouverte a été signée par 117 Back Makers, dont environ la moitié des répondant·e·s ont choisi de préciser les impacts de cette nouvelle politique. Les inconvénients signalés par les employé·e·s s'articulent ainsi autour des points suivants :

- L'équilibre entre vie personnelle et professionnelle est menacé par la longueur du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- La perte de flexibilité est source de stress et d'anxiété pour les employé·e·s, alors que cette flexibilité était un atout reconnu chez Back Market ;
- L'impact sur les parents est énorme, car non seulement les trajets supplémentaires vont réduire d'autant le temps disponible pour s'occuper des enfants, mais le changement de politique en cours d'année bouleverse aussi des emplois du temps parfois déjà complexes ;
- Pour les employé·e·s non originaires du pays où ils ou elles travaillent, cela les empêchera de travailler dans leur pays d'origine et de reconnecter avec leur famille ;
- Pour les employé·e·s en situation de handicap, cela alourdira leur quotidien et les adaptations possibles les singulariseront nécessairement ;
- La nouvelle politique entraîne une perte d'autonomie importante dans l'organisation du temps de travail, ce qui va à l'encontre des raisons pour lesquelles les signataires ont rejoint Back Market.
- La nouvelle politique vise à rassembler les employé·e·s, mais, en raison de la politique de flex-office, il est difficile pour les membres d'une même équipe de réellement se réunir.

En tant que section syndicale Solidaires Informatique, nous regrettons que l'avis du CSE de Back Market France n'ait pas été pris en compte et que la période de 30 jours, dont le conseil dispose légalement avant de rendre son avis, n'ait pas été accordée.

Nous voyons un lien évident entre la mauvaise qualité du dialogue social sur le sujet et la perception extrêmement négative, qui va jusqu'au rejet, de la nouvelle politique par les Back Makers de toutes professions et pays confondus.

Nous regrettons que la lettre ouverte de nos collègues de Barcelone n'ait à ce jour donné lieu à aucune réaction de votre part. Nous regrettons aussi que toutes les inquiétudes soulevées par la nouvelle politique de retour au bureau n'aient pas été répondues.

Il n'est cependant pas trop tard pour adapter la nouvelle politique afin de la rendre plus acceptable et moins problématique.

Dans cette optique, nous souhaitons vous faire part d'une liste de recommandations permettant de réaliser votre souhait d'augmenter la présence des employé·e·s au bureau tout en réduisant les atteintes les plus manifestes au bien-être des Back Makers.

1. Ne pas tracer les jours de présence au bureau des employé·e·s par une automatisation reposant sur le système de badges physiques et virtuels.

Cette méthode de suivi est infantilisante, brutale, rétrograde et intrusive. Elle est contraire à l'esprit de confiance qui régnait jusqu'à présent à Back Market.

À la place, nous demandons que les jours de télétravail soient communiqués par auto-déclaration des employé·e·s, comme cela se fait dans beaucoup d'autres entreprises.

2. Autoriser le télétravail à l'étranger, sans restriction sur la localisation, tant que les jours de présence au bureau sont respectés.

Il importe de trouver un fonctionnement permettant de maintenir la flexibilité des salarié·e·s (en particulier des expatriés) à télétravailler dans un pays autre que leur pays de rattachement de manière régulière et non seulement lors des semaines de full-remote.

3. Accorder deux semaines de télétravail par trimestre au lieu d'une, ou permettre que toutes les semaines de vacances scolaires soient télétravaillables.

Il s'agit de tenir compte de l'importance pour les employés de passer du temps avec leurs proches plus régulièrement qu'à l'occasion des fêtes ou des vacances d'été.

4. Laisser la possibilité ponctuelle, en cette occasion uniquement, aux employés de changer de contrat pour passer *full-remote*.

Il s'agirait là d'une contrepartie naturelle au fait que le changement de politique de retour au bureau s'est fait contre l'avis de la représentation des employé·e·s.

5. Augmenter le nombre de flexidays à 9 par trimestre.

De nombreux Back Makers sont parents de jeunes enfants, d'autres sont amené·e·s à le devenir, et il est primordial de disposer d'une flexibilité importante dans ces cas-là.

De plus, de nombreux Back Makers ont besoin de jours de télétravail pour des raisons médicales qui ne nécessitent pas de congés maladie (maladies chroniques, menstruations douloureuses, virus, etc.)

6. Instaurer un moratoire sur l'application de la nouvelle politique pour les parents jusqu'en septembre.

Il est très compliqué pour eux de s'adapter en cours d'année scolaire sur les arrangements familiaux, tels que les horaires de crèche et de nounou.

Nous pensons également aux parents séparés, pour lesquels le changement de garde d'enfant doit être validé par un juge aux affaires familiales

7. Abandonner l'obligation d'un jour fixe de présence au bureau (actuellement le lundi).

Cela permettrait d'améliorer encore la flexibilité pour les employé·e·s et d'éviter de travailler dans des locaux surchargés et bruyants. Vous l'ignorez peut-être, mais il est désormais souvent difficile de trouver une salle de réunion disponible le lundi.

À Paris, l'espace manque aussi pour déjeuner : un Back Maker nous racontait qu'il a failli manger par terre avec une cuillère, puisqu'il n'y avait plus de chaises ni de fourchettes...

Afin de pouvoir échanger plus facilement sur ces propositions constructives, nous sollicitons un rendez-vous avec vous.

Alors que les nouvelles règles sont devenues effectives au début du mois, il est important de montrer aux Back Makers que leurs inquiétudes et leurs contraintes sont entendues et prises en compte. Plus vite nous pourrions arriver à une situation acceptable, plus vite nous pourrions, toutes et tous, revenir à ce qui devrait être l'unique sujet en ce moment : la *hot season*.

Dans l'attente de votre réponse à notre sollicitation, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La section syndicale Solidaires Informatique