

Septembre 2020

AGIR POUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Thème 3 : Le télétravail

Les salariés d'ESCOTA sont couverts par une charte télétravail en vigueur depuis le 01/02/2020 et à durée déterminée d'un an. La CFDT a toujours été force de propositions dans ce domaine. Il faut rappeler aux salarié-e-s qu'il existe trois sortes de télétravail:

1. Le télétravail occasionnel et exceptionnel
2. Le télétravail régulier qui, lui, nécessite un accord et nous concerne directement dans cette négociation
3. Le télétravail « obligatoire » ou « fortement conseillé » ou pour les salarié-e-s fragiles comme nous venons de le connaître durant cette crise sanitaire. Dans ce cas, la mise en place du télétravail ne dépend plus de l'entreprise mais de la loi (ordonnance et/ou décret)

La crise sanitaire a eu au moins cet effet de démocratiser le télétravail, de le vulgariser. Tous les freins qui bloquaient sa mise en place, qu'ils soient humains ou techniques sont levés. La CFDT en tire la conclusion que, théoriquement, ce nouvel accord, pourra être plus ambitieux en y intégrant le télétravail, la CFDT l'espère.. L'enjeu doit être collectif, appréhendé comme une forme d'organisation du travail et ne doit pas dépendre de l'humeur d'une hiérarchie qui ne supporte pas des bureaux vides !

PENSEZ-Y



L'aide à l'éducation

N'oubliez pas l'aide à l'éducation, en cette rentrée de 2020.

Cette aide sera versée en chèques cadeau ou carte cadeau au choix du salarié plafonnés par l'Urssaf à 171 € par enfant scolarisé jusqu'à 26 ans. Pour les montants au-delà de 171 €, des chèques culture seront versés.



N'oubliez pas de fournir :

- IMPRIME DE DEMANDE complété et signé
- AVIS D'IMPOSITION 2020 (toutes les pages)
- CERTIFICAT DE SCOLARITE PAR ENFANT
- CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE QUALIFICATION
- JUGEMENT fixant la pension alimentaire à verser par le salarié Escota à ses enfants
- TOUT JUSTIFICATIF PERMETTANT D'APPRECIER UNE SITUATION PARTICULIERE

Vous avez encore cette année le choix entre le chéquier CADHOC et ou la carte CADHOC

Envoyez vos dossiers avant le 11 octobre 2020.

THEME 3 : Le télétravail



Les propositions que fera la CFDT

La CFDT souhaite que l'accord d'entreprise intègre le télétravail.

PROPOSITIONS CFDT : Conditions de réalisation du télétravail

Domaine	Objectif	Actions
Bénéficiaires	Permettre à l'ensemble du personnel d'accéder au dispositif	Rendre éligible tous les salariés sans condition d'ancienneté ni de temps de travail minimum
Fréquence	Permettre un nombre de jours supérieur à 1 par semaine	Porter cette possibilité à deux par semaine maximum
Alternance	Permettre une simplification en octroyant un nombre à tous les salariés sans demande d'autorisation.	Octroyer 15 jours annuellement à tous les salariés sans obligation de les utiliser.
Installations matérielles	Permettre aux salariés de bénéficier d'un accès internet et d'avoir un matériel de travail	Participer financièrement à l'abonnement internet lorsque nécessaire. Doter d'un portable les salariés en télétravail.
jours	Ouvrir le télétravail à tous les jours de la semaine.	Permettre le télétravail tous les jours de la semaine en fonction du contrat du salarié.

Accord	Permettre l'accès au télétravail le plus possible.	Revoir la justification de refus afin de respecter l'objectivité.
Situations particulières	Prendre en compte les situations particulières.	Mettre en place le télétravail en cas de restrictions médicales Prévoir l'accès au télétravail lors de situations exceptionnelles.(episode neigeux, pollution...)

PROPOSITIONS CFDT : Gestion du temps de travail et articulation vie pro / vie privé

Domaine	Objectif	Actions
Horaires et amplitude	Conserver l'organisation du temps de travail habituel	Respecter les dispositions légales et conventionnelles
Droit à la déconnexion	Structurer le droit à la déconnexion Encadrer les horaires de réunions	Définir les principes clairs et sensibiliser à la bonne utilisation des outils numériques. Mettre en place des solutions techniques

PROPOSITIONS CFDT : relations de travail

Domaine	Objectif	Actions
Travail à distance	Permettre le travail à distance au sein de l'entreprise	Prévoir au moins un bureau sur chaque site de travail
Droit à la déconnexion	Conserver le lien social	Soutien du manager. Prévoir un lien dans l'équipe y compris en télétravail (teams)

Pour la CFDT, il faut que les aprioris disparaissent et qu'un réel climat de confiance s'installe. L'objectif n'est pas d'avoir des « bureaux occupés » mais que le travail soit tout simplement fait !



Plus simple, plus sûr, recevez nos communications par courriel en indiquant votre adresse personnelle à laquelle vous souhaitez les recevoir à : simonecfdt@gmail.com

Pour plus d'infos, Ayez le réflexe CFDT