

Novembre 2018

Le droit à la déconnexion, un rappel semble nécessaire

Certains salariés nous remontent des pratiques allant à l'encontre de ce droit. Appels sur heures non travaillées, mails de la hiérarchie à des heures impossibles : 23h, 24h et plus et en quantité (à croire que certains ont besoin de faire penser qu'ils travaillent...). Devant l'ambiance actuelle : démissions, arrêts maladie, pressions, prud'hommes... la CFDT a décidé d'alerter la direction et adressera un courrier très prochainement.

BREVE SOCIAL



LE DROIT A LA DECONNEXION

Des sollicitations professionnelles en dehors du temps de travail sont considérées comme des heures supplémentaires. La jurisprudence va dans ce sens. En effet, la demande d'une salariée, s'étant basée sur des e-mails et des SMS reçus en dehors du temps de travail, a été jugée fondée par la cour d'appel et l'entreprise a été condamnée à verser près de 34 000€ à la salariée, au titre des heures supplémentaires impayées.

La cour de cassation a condamné, pour ne pas avoir respecté le droit à la déconnexion, un employeur pour astreintes déguisées à 60 000€ un cadre de son entreprise.

Le digital est partout. Pour permettre aux salariés de concilier vie personnel et vie professionnelle, la loi a mis en place le droit à la déconnexion. Ce droit concerne tous les salariés y compris ceux avec un statut cadre.

Nous pensons qu'il est utile de rappeler l'article 6.3 du tire 6 de l'accord d'entreprise n°136 qui nous l'espérons n'est pas inscrit dans un accord juste par obligation mais avec une réelle volonté d'application de la direction.

Les parties conviennent de définir les mesures de régulation des outils numériques et viennent préciser les modalités d'application suivantes du droit à la déconnexion, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale:

- Eviter l'envoi de mails et de SMS ainsi que les appels en dehors des horaires de travail habituels*
- Recourir, le cas échéant, à la fonction d'envoi différé des mails ;
- Préciser une échéance de réponse dans le message ;

- Faire connaître son indisponibilité via un message d'absence et renvoyer si possible vers un interlocuteur disponible ;
 - Désactiver les notifications des mails en dehors des horaires de travail habituels*.
 - Rappeler qu'il n'est pas obligatoire de répondre aux mails, SMS ou appels en dehors des horaires de travail habituels*.
 - Exemplarité de la ligne managériale quant à l'utilisation raisonnable et raisonnée des outils numériques. (*hors astreinte)
- L'exercice par le salarié du droit à la déconnexion tel que défini ci-avant ne pourra en aucun cas lui être reproché ou donner lieu à sanction disciplinaire.

Dans cet accord, il est également inscrit :

Il est ici réaffirmé que l'équilibre vie familiale/vie professionnelle, et plus largement vie privée, la parentalité et le partage des responsabilités familiales, représentent des fondamentaux permettant d'assurer la qualité de vie au travail et le bien-être des salariés au sein de l'entreprise.

Les parties conviennent donc de limiter aux stricts besoins de l'activité les réunions commençant avant 9 h et après 17 h.



HARCELEMENT

La loi du 3 août dernier crée une nouvelle infraction d'outrage sexiste qui, à l'instar du harcèlement sexuel, pourra être évoquée par le salarié victime afin de condamner un autre salarié ou l'employeur, auteur de l'infraction. L'outrage sexiste est défini comme « le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Le délit de harcèlement sexuel a donc été étendu. Sont visés, outre les propos ou comportement à connotation sexuelle, les propos ou comportement à connotation sexiste.

Depuis la loi du 3 août 2018, en plus de l'obligation qu'il avait d'informer par tout moyen, à l'embauche et dans les lieux de travail du contenu de l'article 222-33 du code pénal, l'employeur doit aussi le faire concernant la répression des comportements sexistes. A cette obligation, il doit mentionner les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Les dernières précisions apportées par la cour de cassation indique que le cadre dirigeant peut être poursuivi pour complicité de harcèlement, même si sa mise en examen cite, parmi les victimes, des salariés qui n'étaient pas sous sa responsabilité au moment des faits.



SANTE : Dentaire, optique et audioprothèses

DENTAIRE : L'accord signé entre l'assurance maladie et deux syndicats de chirurgiens-dentistes apporte 3 évolutions majeures. La première vise à revaloriser de 40 à 60% les tarifs des soins conservateurs entre 2019 et 2023. Seront pris en charge désormais certains traitements préventifs comme le coiffage pulpaire (éviter de dévitaliser) ou l'application de vernis fluorés chez les enfants à risque carieux élevé.

La deuxième consiste à plafonner les prix des prothèses, de manière progressive. A terme, par exemple, une couronne céramo-métallique ne pourra être facturée plus de 500€

La troisième évolution concerne l'assurance maladie et les complémentaires santé qui se sont engagées à mieux rembourser les prothèses dentaires avec, pour certaines d'entre elles, une prise en charge intégrale.

En résumé

Prothèses remboursées à 100% en 2020 ou 2021	Dents concernés	Tarif Maximal		
		Au 1 ^{er} Avril 2019	Au 1 ^{er} Janvier 2020	Au 1 ^{er} janvier 2021
Couronne céramo-métallique	Incisives, canines, 1eres prémolaires	530€	500€	
Couronne zircone	Incisives, canines, prémolaires	480€	440€	
Couronne métallique	Toutes	320€	290€	
Inlay-core	Toutes	230€	175€	
Bridge 3 dents céramo-métallique	Incisives	1465€	1465€	
Dentier	Toutes	Libre	Libre	1100€

OPTIQUE : Un protocole d'accord signé entre les pouvoirs publics et les professionnels de santé devra permettre au 1^{er} janvier 2020 un accès à des équipements optiques de qualité avec un reste à charge nul.

En ce qui concerne la monture :

A cette échéance, les opticiens devront proposer un minimum de 35 montures pour adultes (20 pour enfants) à un prix maximal de 30€. Ces montures de classe A seront entièrement remboursées aux patients détenteurs d'un contrat santé responsable. Pour les montures de classe B (plus onéreuses), la prise en charge de l'assurance maladie sera de 3cts et celle de la complémentaire santé de 100€maxi contre 150 aujourd'hui.

En ce qui concerne les verres :

Une petite centaine de types de verres feront l'objet d'un plafonnement tarifaire et d'une prise en charge intégrale par l'assurance maladie et les complémentaires santé responsables. Ces verres bénéficieront d'un aminci en fonction de la vision, de traitements anti-reflets et anti rayures. Libre à vous d'opter pour des verres plus haut en gamme avec traitement ultraviolets, la lumière bleue, la buée... sachant que vous aurez à charge une partie du prix en fonction de la couverture santé.

Par ailleurs, l'opticien pourra désormais être rémunéré pour l'examen de vue réalisé lors d'un renouvellement de lunettes (10€remboursés au patient). Inutile donc d'aller chez l'ophtalmo.

Depuis 2016, les opticiens peuvent renouveler vos lunettes à condition de présenter une ordonnances de moins de 5 ans (3 ans pour les plus de 42 ans).

AUDIOPROTHESES : Grâce à la limitation progressive des prix, couplée à une hausse des remboursements de l'assurance maladie et des complémentaires santé, il sera possible, au 1^{er} janvier 2021 de s'équiper sans à avoir à déboursé le moindre centime.

La réforme s'étalera sur 3 ans, de 2019 à 2021. Les aides auditives seront regroupées en 2 catégories. La première, de classe 1 sera proposée sans reste à charge. L'acquisition d'une audioprothèse de classe 2 laissera un reste à charge selon le niveau de couverture de la complémentaire santé.

En résumé

	Tarif Maximal		
	Au 1 ^{er} Janvier 2019	Au 1 ^{er} Janvier 2020	Au 1 ^{er} janvier 2021
Prothèses remboursées Classe 1	1300€	1100€	950€
Remboursement Sécurité sociale	180€	210€	240€ + 710€ de la complémentaire santé

BREVE DE NEGO



CET

Alors même qu'au titre 5 (Dispositions relatives aux aménagements de fin de carrières) de l'accord GEPP, l'entreprise s'engageait à ouvrir une négociation sur le CET, on aurait pu penser que l'objectif allait être vraiment celui-là ! Quelle déception !

Au final, on a bien compris qu'on sera loin d'un vrai dispositif répondant aux dispositions de fin de carrière.



TELETRAVAIL

La direction a préféré opter pour une charte plutôt qu'un accord, c'est toujours mieux que rien !

Propositions de la CFDT :

Le dispositif doit être ouvert :

- A tous types de contrat de travail CDD et CDI temps plein et temps partiel,
- Dès l'embauche,
- Aux salariés exerçant des activités télétravaillables mais aussi aux autres sur des missions ponctuelles télétravaillables.

L'accord du management doit se fonder :

- Suite à la demande du salarié par le biais d'un formulaire prévu à cet effet,
- De façon objective concernant la nature des activités (télétravaillables ou pas),
- En faisant en sorte que l'activité puisse se réaliser à distance.

Le dispositif doit s'accompagner par :

- Le maintien des accessoires de rémunération (pas de perte de salaire),
- D'une prise en charge de l'entreprise des surcoûts liés à l'occupation du domicile,
- De l'égalité de traitement en matière de formation, d'information, de déroulement de carrière, d'objectifs fixés...
- L'octroi des conditions matérielles requises à ceux qui ne les ont pas mais dont l'activité est télétravaillable dans un souci d'équité.

En termes d'organisation :

- Le nombre de jours de télétravail doit être à minima d'un jour par semaine,
- Des plages horaires fixes doivent être prévues, en particulier celles précisant durant lesquelles le salarié en télétravail peut-être appelé par son manager,
- La charge de travail ne doit pas être supérieure à celle en entreprise. Des modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail seront mises en œuvre,
- La réglementation relative à la durée du travail doit être respectée.

Plus simple, plus sûr, recevez nos bulletins d'infos par courriel en indiquant l'adresse à laquelle vous voulez les recevoir à: simonecfdt@gmail.com