

Juin 2020

## MANIPULATION ?

Ce qu'on pouvait lire dans le dernier repère RH :

Le dialogue social au sein d'ESCOTA : les membres du CSE refusent de siéger en réunion.

« Malgré les invitations de la Direction, l'ordre du jour n'a pu être préparé... »

« Ce dialogue ne peut avoir lieu si les membres du CSE refusent d'exercer une partie de leur mandat. »...

SOYONS CLAIRS: NOUS SOMMES VENUS  
AVEC DES PROPOSITIONS RIDICULES ET  
UNE MAUVAISE FOI ABSOLUE.



TU PARLES  
D'UN SCOOP!



On l'aura compris, si le dialogue social n'est pas celui attendu, c'est tout simplement à cause des syndicats. Peut-être même que ce sont les syndicats qui ont déposé la demande d'activité partielle à la DIRECCTE !

Heureusement que les salariés ne sont pas dupes ! même ceux qui sont tenus de tenir ce discours...

### COVID 19



#### La CFDT dans tout cela ?

La crise a rendu difficile le travail syndical pendant toute cette période. Être séparés physiquement aurait pu laisser croire que nous n'étions plus présents. A la CFDT, nous avons essayé de l'être encore plus et avons agi de façon constante au niveau de l'entreprise, de la branche et même au niveau national. Nous avons tenu informé les salariés, nous avons répondu présent à distance à vos appels, vos mails...et nous vous remercions pour vos messages de soutien et de reconnaissance à notre égard !



## La commission Réclamations Individuelles et Collectives

Nouvelle dans ce système qu'est le CSE, il s'agit de l'ancien DP si on veut résumer. Une différence, la réunion est trimestrielle alors que la réunion DP était mensuelle.

Un seul regret, les questions sont-elles prises au sérieux ? Entre autres, alors même qu'un montant nous semble erroné au niveau du module optique, la direction nous confirme que ceux-ci sont corrects. Un remboursement « hors Itelis » serait donc supérieur à un remboursement « Itelis » ?

## DISCUSSION PARITAIRE



### Le télétravail

Le recours au télétravail dans les entreprises a été très progressif durant les dernières années malgré un cadre légal assis depuis 2005 sur un accord national interprofessionnel (ANI), cadre légal ayant évolué avec les ordonnances travail de 2017, assouplissant sa mise en place, dans le but de développer la pratique du télétravail.

La crise sanitaire et le confinement associé ont généré un recours massif du télétravail avec une mise en place très rapide.

Ce sont près de 5 millions de salariés qui sont passés d'une organisation de travail en présentiel à du travail à distance, à domicile et à temps plein.

L'adaptation des salariés et des entreprises a pris des formes diverses en fonction des situations spécifiques des individus mais aussi du degré de préparation, d'anticipation dans les entreprises concernées.

Le télétravail fait l'objet de nombreuses études et enquêtes et alimente le débat public dans la période.

C'est dans ce cadre que le MEDEF a invité les partenaires sociaux à effectuer collectivement un diagnostic partagé sur le télétravail afin de porter une position paritaire sur le télétravail dans le débat public.

La CFDT et toutes les organisations syndicales et patronales ont répondu positivement à cette invitation. La première réunion a eu lieu le 5 juin en « distanciel ».

Cette première réunion avait pour objectif de partager de premiers éléments concernant le vécu de la période, les objectifs de cette discussion paritaire sur le télétravail et d'établir le calendrier des rencontres à venir.

#### Pour les organisations patronales :

- La période que nous venons de vivre est particulière et le télétravail n'est pas amené à être pérennisé dans les modalités de sa mobilisation lors de la crise sanitaire et du confinement. Il est nécessaire d'identifier les particularités du télétravail dans cette période ;

- La généralisation du télétravail produit un bouleversement social et sociétal qui implique un devoir d'analyse par les partenaires sociaux, de tirer des enseignements et de travailler sur les enjeux à venir (macroéconomiques, territoriaux et environnementaux) ;

- Il faut prendre en considération les dimensions et problématiques qui émergent du terrain tant du point de vue des chefs d'entreprises (réalité de l'entreprise, attractivité de l'entreprise, enjeux organisationnels, sociaux et de relations professionnelles) que des salariés (équité/iniquité, collectif de travail, vécu de la période, difficultés techniques et technologiques, management) ;

- Les nombreuses études et enquêtes sur le sujet doivent alimenter les travaux paritaires ;

•Les organisations patronales souhaitent qu'une synthèse des travaux paritaires permette de donner des repères aux entreprises et aux branches sans pour autant aller vers une négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail. Elles considèrent en effet que le cadre légal actuel est suffisant, et ne souhaitent pas un formalisme plus contraint d'autant que leurs mandats respectifs n'en sont pas demandeurs ;

•Le dialogue social est nécessaire sur le sujet.

#### Pour la CFDT :

La CFDT est d'accord pour participer à un cycle d'échanges sur le sujet avec un temps de diagnostic. Elle souhaite que certaines enquêtes soient versées au travail à venir :

•Les enquêtes Res publica/Terra Nova « mon travail à distance, j'en parle » qui a eu lieu pendant la période de confinement ;

•L'enquête Kantar-CFDT « Les salariés français face à l'épidémie Covid 19 » ;

•L'enquête ANACT sur le télétravail en confinement.

La CFDT a également indiqué qu'elle avait de la matière à verser au débat en lien avec « Parlons travail » et avec les travaux de l'UCC CFDT sur le télétravail, ce qui permettra d'avoir des retours d'expérience du vécu du télétravail en temps « normal ».

Pour la CFDT, la période exceptionnelle a amené les salariés à télétravailler en confinement et dans des situations complexes. En fonction de celles-ci, les profils de télétravailleurs sont à différencier (ex : les femmes, les personnes seules, les personnes mal équipées, les travailleurs handicapés...).

Ce contexte de mobilisation du télétravail a mis en évidence des dysfonctionnements des entreprises mais aussi parfois la découverte par les managers des capacités d'autonomie et d'initiatives des salariés.

Certaines questions restent posées sur la charge de travail (à la baisse ou intensification), la déconnexion, la confiance, le contrôle...

Le dialogue social et le dialogue professionnel sont des éléments de performance organisationnelle de l'entreprise et il est nécessaire de travailler sur le management à distance. Les enjeux environnementaux et la question des lieux de travail doivent être également abordés.

La CFDT a déjà travaillé des préconisations avec deux autres OS avec la production d'un 4 pages de préconisations, qu'elle souhaite verser au travail collectif.

Pour la CFDT, il est indispensable de distinguer le télétravail en période « classique » du télétravail en période exceptionnelle. De nombreuses d'équipes syndicales demandent à travailler le sujet. Aussi, il est nécessaire de donner un nouveau cadre de repères c'est-à-dire un cadre renouvelé au télétravail au regard des éléments de diagnostic.

A l'issue des échanges, quelques éléments communs ont été repérés à savoir :

•Il faut distinguer le télétravail en période ordinaire du télétravail en période exceptionnelle ;

•Des enjeux managériaux sont pointés ;

•La place du collectif de travail est centrale ;

•Le télétravail ne peut être la norme pour tous les salariés ;

•Il est nécessaire d'avoir du recul par rapport à la période.

Au final, l'ensemble des partenaires sociaux s'est montré, a priori, intéressé pour participer à cette discussion sur le télétravail et pour effectuer un diagnostic partagé. Cependant une différence notable existe entre les organisations patronales qui ont confirmé ne pas souhaiter une négociation d'un ANI et les organisations syndicales qui restent favorables à la cette négociation. A ce titre, la CFDT a indiqué qu'à partir du diagnostic partagé, il sera indispensable de repérer les manques de l'ANI 2005 et de donner le cadre aux repères nouveaux à poser.

Calendrier à venir : 4 réunions sont prévues

•2 réunions pour effectuer le diagnostic partagé : les 19 juin et 2 juillet 2020

•2 réunions pour l'élaboration de la synthèse : le 2 septembre et une autre date à déterminer

## BREVE DE NEGO



### La Maîtrise d'encadrement

Si l'accord d'entreprise n°108 définit le personnel considéré comme maîtrise d'encadrement, la négociation porte essentiellement sur la création d'un nouveau poste, celui du conducteur d'exploitation. L'objectif étant de faire basculer les maîtrises d'encadrement région vers ce poste. Sur la base du volontariat, vraiment ?

Ce conducteur d'exploitation aurait une spécificité (Péage, viabilité, PC, GME, ou autre) et intégrerait une astreinte d'exploitation qui serait créée.

De classe H, sa rémunération serait composée d'un salaire annuel de base intégrant les paniers, une rémunération forfaitaire des accessoires (HA/HI/HE) et d'une prime sur objectifs. Son contrat serait en forfait jours avec un véhicule trajet domicile/travail. Toutes les autres primes seraient supprimés.

Pour la CFDT, ce poste est un poste de cadre tout simplement !

Une possibilité de basculer vers ce poste pour les maîtrises d'encadrement DRE ou mise en place d'une prime sur objectifs pour ceux qui ne voudraient pas basculer.

Pour les maîtrises d'encadrement hors DRE, mise en place d'une prime sur objectifs et ce serait tout !

Bien loin des demandes de la CFDT !



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

Pour plus d'infos, Ayez le réflexe CFDT.