

Octobre 2020

## Article 39 : quèsaco ?

L'accord d'entreprise 126 sur la prévoyance prévoit le versement d'une somme pour les salariés d'ESCOTA faisant valoir leurs droits à la retraite auprès de l'entreprise et justifiant d'une adhésion au régime des frais de soins de santé d'une durée au moins égale à dix années consécutives.

Cette somme figée depuis 2018 est reversée à un organisme habilité qui est chargé par la suite d'assurer une rente au salarié. Cette organisme qui était dans le passé la Swisslife, est aujourd'hui ag2r lamondiale.

Suite à la directive européenne n°2014/50/UE et à l'ordonnance n°2019-697, l'entreprise était dans l'obligation d'adapter notre accord d'entreprise à la loi.

Pour pouvoir maintenir ce dispositif, il fallait le fermer aux salariés embauchés postérieurement au 4 juillet 2019. Sans cela, l'ensemble des salariés d'ESCOTA ne pouvait plus bénéficier de cette rente. La CFDT a demandé des compensations pour les nouveaux embauchés mais la direction a refusé.

### ACCORD 126 : avenant 1



#### Le poids du stylo

**EN SIGNANT** : la CFDT préserve les droits de plus de 970 salariés, ce groupe fermé excluant une trentaine de salariés. La CFDT espère trouver des solutions pour ces salariés et les futurs embauchés.

**EN NE SIGNANT PAS** : tous les salariés ne pouvaient plus bénéficier du dispositif.

Même contrainte et forcée, la CFDT assume sa signature loin de toute démagogie. Nous laisserons donc la CGT vous expliquer ce qu'elle vous aurait fait perdre si cet avenant n'avait pas été signé par les autres. Il est tellement facile de ne pas signer et de faire croire qu'on est seul à défendre les intérêts des salariés. Dans son tract, la CGT oublie la genèse de l'histoire car cette erreur de retranscription avait été soulevée par la CFDT en DP de juin et d'août 2016. Qu'ont-ils fait depuis ? rien car ils ont tout oublié !

Alors heureusement pour les salariés que les autres OS se positionnent vraiment en organisations syndicales responsables sachant vraiment ce qu'est le poids du stylo !

## Le télétravail



### Les propositions de la direction

Le 5 octobre dernier, s'est tenue la 4<sup>em</sup> réunion sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Cette réunion portait sur le télétravail.

La direction semble d'accord pour intégrer le télétravail dans l'accord comme le demande la CFDT.

#### Les principes de la négociation : Télétravail et travail à distance

- S'inscrire dans la continuité de la charte télétravail et travail à distance
- Formaliser de nouveaux engagements visant à renforcer cette démarche
- Préciser des points de gestion pour fluidifier la démarche

#### Télétravail : conditions d'accès

Salariés concernés :

- Volontaires,
- CDI ou CDD de 6 mois ou +
- Ancienneté de 6 mois (au lieu d'1 an)
- Collaborateur à temps plein,
- Collaborateurs à temps partiel de minimum 80% (2 jours par mois dans la limite d'un jour par semaine) et collaborateur à temps partiel de moins de 80% (1 jour par mois)
- Restrictions médicales temporaires / handicap
- Exerçant des activités télétravaillables qui ne nécessitent pas par nature une présence physique permanente ou quasi-permanente,
- Bénéficiant des conditions matérielles requises (endroit spécifique du domicile consacré au télétravail, ordinateur portable professionnel ou Citrix Workspace sur un ordinateur personnel, accès internet et conformité des installations électriques ; téléphone portable et ordinateur portable).
- Rappel de l'accès égal aux femmes et aux hommes

Moyens alloués

- Le télétravail étant basé sur le volontariat, le salarié ne pourra prétendre à aucun remboursement de frais engagés pour exercer son activité en télétravail.

### La justification du refus d'accès au télétravail

- Les conditions d'éligibilité ne sont pas remplies
- Le salarié n'est pas en mesure d'aménager un endroit spécifique du domicile consacré au télétravail, de bénéficier d'un accès internet et d'attester de la conformité des installations électriques
- Une impossibilité technique à le mettre en œuvre
- Des impératifs de sécurité et de confidentialité des informations traitées
- L'incompatibilité du télétravail avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe
- L'incapacité du salarié à travailler de façon régulière ou ponctuelle à distance
- Si refus, il devra être expliqué au salarié par le manager

### La durée et période d'adaptation

- Avenant au contrat de travail sur la durée de l'accord
- Durée
  - Pour le temps plein : Maximum 1 jour par semaine fixe ou variable
  - Pour le temps partiel :
    - Collaborateurs à temps partiel de minimum 80% (2 jours par mois dans la limite d'un jour par semaine) fixe ou variable et collaborateur à temps partiel de moins de 80% (1 jour par mois) fixe ou variable
- Période d'adaptation
  - Entre 1 mois et 4 mois selon la périodicité du télétravail
- Réversibilité
  - Délai d'une semaine pendant la période d'adaptation
  - 15 jours de prévenance au-delà

### La durée du travail

- Les horaires de travail sont les mêmes que lors de la réalisation du travail dans les locaux de l'entreprise.
- Le salarié doit être joignable durant les horaires de référence qui lui sont applicables
- Le télétravail doit se faire dans les mêmes conditions que s'il était au travail (pas compatible avec une garde d'enfant)
- Horaires variables du Siège : les plages fixes et variables s'appliquent. Une durée forfaitaire de temps de travail qui correspond au planifié sera décomptée. Aucun dépassement, ni aucune heure de moins ne pourra être réalisée.
- Les journées de télétravail sont pointées par le salarié dans Pléiades et validées par le manager
- Jours ouverts au télétravail : lundi, mardi, jeudi et vendredi

### Le travail à distance : bureaux disponibles

- Travail à distance possible sous réserve de l'accord préalable du manager
- Formalisme souple par échange de mail (pas d'avenant)
- Pas de cumul de travail à distance et de télétravail possible
- Gestion de réservation des bureaux :  
Des bureaux disponibles sur le réseau et identifiés (Nombre à augmenter)  
Système de réservation des bureaux avec Outlook pour le travail à distance

La direction nous dit vouloir être prudente dans l'évolution à apporter au télétravail, c'est pourquoi la CFDT va demander que les dispositions prévues dans l'accord soient un socle à faire progresser lors d'un point d'étape annuel.

## La maîtrise d'encadrement



### Les questions

Dans notre Infos Rapide sur le sujet, nous vous faisons part d'un schéma résumant les propositions de la direction.

La CFDT a donc fait part de ses questions à la direction.

#### Concernant l'ensemble des salariés Maitrise d'encadrement :

Sachant qu'aujourd'hui l'accord 108 définit le personnel considéré comme maîtrise d'encadrement, quel sera la définition de ce statut dans votre proposition d'accord ?

Sachant qu'aujourd'hui aucune classe de base ne détermine le statut de maitrise d'encadrement, la CFDT propose que ce statut soit à minima classé en G.

Dans la proposition de mise en place d'une PSO, pourquoi créer une disparité entre les agents ? Pour la CFDT, elle doit être identique et supérieure à votre proposition.

Concernant la forfaitisation du temps de travail, la CFDT n'ira pas dans la notion de forfait jours qui est plus appropriée à un statut de cadre qu'à un statut de maîtrise. S'il doit y avoir une forfaitisation, le forfait heures correspond bien à ces emplois.

#### Concernant l'emploi Conducteur d'Exploitation :

Parmi les 37 ME de la Région, quels sont ceux qui ne peuvent pas accéder à cet emploi dans leur spécialité actuelle ? ou auront-ils tous la possibilité de se positionner sur cet emploi ?

Quels seront les ME pour lesquels l'astreinte opérationnelle ne leur sera pas ouverte ?

Concernant le pack rémunération pour les collaborateurs en poste, il a été indiqué « Un salaire annuel de base inchangé », qu'en est-il de l'AIG relatif à l'accord relatif à la politique de rémunération ?

Concernant la garantie de rémunération, pourquoi y intégrer le salaire de base ? Pour la CFDT, le comparatif doit se faire uniquement sur les éléments des accessoires forfaitisés.

Concernant l'intégration des paniers, pourquoi ce chiffre ? pour la CFDT, l'intégration doit être celle qui a été retenue dans l'accord relatif à la politique de rémunération.

Concernant les nouveaux embauchés GME, la forfaitisation de l'astreinte vient-elle remplacer les dispositions de l'accord 82 ?

Concernant ceux qui seront maintenus dans leur emploi actuel, qu'en est-il de la garantie de salaire si le nombre d'astreinte est impacté ?

**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**