

Octobre/Novembre 2021

INCOMPREHENSIBLE !

Lors de la dernière réunion de négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, la direction a bien précisé qu'il n'y aura pas d'accord d'entreprise concernant le télétravail et qu'il aurait fallu le signer l'an dernier.

Quelle fut notre surprise que d'entendre la CFE/CGC suivie de la CFTC demandait qu'une phrase soit prévue sur le sujet !

Ecrire ce que prévoit la loi à savoir le « gré à gré » pourrait valoir une signature alors qu'un accord à durée indéterminée complet sur le télétravail a été ignoré, c'est incompréhensible !

BREVE DE NEGO



Egalité Femme/Homme et QVT

Rappel de certaines demandes de la CFDT

ORGANISATION

Incapacité : Maintenir les salariés dans l'emploi en aménageant leur poste. Mieux prendre en compte les restrictions médicales des salariés et la notion de RQTH

Encadrer le temps partiel : Favoriser le temps partiel choisi. Faire évoluer le temps partiel subi

Associer les salariés à certaines décisions de l'entreprise : Le bien-être au travail c'est l'association aux changements (environnement physique, postes et lieux de travail, charge de travail, clarté des rôles, sentiment d'équité et de reconnaissance, choix sur les outils).

Horaires variables : L'étendre pour tous les salariés de la structure.

Temps de déplacement : Limiter les déplacements

Difficultés : Faire face à des difficultés d'ordre personnel. Faire face à des circonstances climatiques exceptionnelles

SOLIDARITE FAMILIALE

Congé proche aidant ou de solidarité familiale : Prendre en compte les particularités des salariés concernés en maintenant les cotisations du régime de retraite complémentaire et en maintenant le salaire à 100%.

Rupture conjugale : Adopter une démarche bienveillante et faire preuve de souplesse lorsque l'entreprise a connaissance de la situation

Le veuvage précoce : Sensibiliser le manager et le collectif de travail pour les aider à soutenir psychologiquement leur collègue et éviter l'isolement. Adapter l'organisation du travail du/de la salarié-e

EQUILIBRE TRAVAIL VIE PRIVEE

Droit à la déconnexion : Structurer le droit à la déconnexion. Encadrer les horaires de réunions

Fin de carrière : Réduire la pénibilité pour les salariés de plus de 55 ans

Aide financière : Allouer un budget annuel de la masse salariale afin de favoriser l'équilibre travail vie privée

PARENTALITE

Congé maternité : Aménager le poste, les horaires et la charge du travail pendant la grossesse. Allonger d'une semaine le congé maternité ou favoriser la reprise progressive d'activité. Pouvoir bénéficier des autorisations d'absence

Congé parental : Favoriser le congé parental

Enfants malades : Prendre en compte les particularités les salariés en congé présence parentale

Famille monoparentale : Prendre en compte les particularités et besoins spécifiques des salariés en situation de famille monoparentale

Rentrée scolaire : Permettre aux salariés de pouvoir s'absenter lors de la rentrée de leurs enfants

TELETRAVAIL

Bénéficiaires : Prévoir un cadre sur le télétravail au niveau de l'accord et permettre à l'ensemble du personnel d'accéder au dispositif

Fréquence : Permettre un nombre de jours supérieur à 1 par semaine

Alternance : Permettre une simplification en octroyant un nombre à tous les salariés sans demande d'autorisation.

Installations matérielles : Permettre aux salariés de bénéficier d'un accès internet et d'avoir un matériel de travail

Jours : Ouvrir le télétravail à tous les jours de la semaine.

Accord : Permettre l'accès au télétravail le plus possible.

Situations particulières : Prendre en compte les situations particulières.

Travail à distance : Permettre le travail à distance au sein de l'entreprise défavorablement à toute mise en œuvre.

BREVE



Véhicules Cadres

La note concernant l'attribution des véhicules cadres fait grand bruit. L'environnement comme prétexte ! L'objectif est-il vraiment l'environnement ? ou supprimer cet avantage à plus ou moyens terme ? Regardons de plus près :

L'empreinte carbone : définition

« Selon le Ministère de la Transition Ecologique, l'empreinte carbone est “un indicateur estimant la quantité de gaz à effet de serre émise pour satisfaire la consommation au sens large (biens, services, utilisation d'infrastructures) d'un individu, d'une population, d'un territoire ou d'une activité, en tenant compte des émissions liées aux importations et aux exportations quel que soit le lieu de production de ces biens et services (production intérieure ou importations).”

-L'empreinte carbone d'une voiture intègre les émissions induites sur l'intégralité de son cycle de vie :

-Sa fabrication - avec notamment la batterie pour une voiture électrique (extraction des matières premières, pollution d'usine, etc.)

-L'acheminement de son lieu de production à son lieu d'utilisation (avion, camion)

-Son utilisation - que ce soit en rejetant du CO₂ par un pot d'échappement ou en consommant de l'électricité provenant de centrales à charbon

De fait, la voiture électrique est louée par certains aficionados comme une alternative moins polluante à la voiture thermique, mais est-ce vraiment le cas ? Quel est réellement le bilan carbone d'une voiture électrique et est-il réellement inférieur à celui d'une voiture thermique ? Et c'est à la fabrication que le bât blesse pour la voiture électrique. Pourquoi ? Simplement à cause de la batterie de la voiture électrique. C'est elle qui donne à la fabrication d'une voiture électrique son fort impact écologique, que ce soit en termes d'émissions de GES ou d'extraction de métaux.

En revanche, lors de l'utilisation, la voiture électrique parvient à compenser toutes les émissions que la fabrication de sa batterie a pu engendrer. Dans le pire des cas - la voiture électrique reste plus “propre”. Ses émissions de CO₂ seraient alors 22% inférieures à une voiture Diesel comparable, et 28% à une voiture à essence. »

La voiture électrique n'est pas sans inconvénient :

-Elles sont plus chères à l'achat.

-L'autonomie est relative surtout sur les longues distances.

-Le temps de recharge varie d'un véhicule à l'autre et reste encore trop long.

A cela s'ajoute, files d'attente en certains endroits, places squattées par des véhicules thermiques ou inutilement par des modèles électriques pas ou plus en recharge, il faudra inclure la possibilité de ne pas pouvoir se ravitailler en énergie là où on le pensait. Avec les VE conçus pour la recharge rapide, c'est pire encore, du fait d'un matériel bien plus rare, parfois trop cher d'utilisation, et pas toujours bien entretenu ou géré. S'y ajoute l'obligation de disposer des bons badges d'accès

-Les émissions de particules fines existeraient quand même.

Dans l'état actuel des connaissances sur le sujet, il semblerait que le surpoids causé par la batterie de traction fait qu'un véhicule électrique lance dans l'atmosphère plus de particules fines provenant de l'abrasion des pneus, du revêtement des sols et des garnitures des freins, qu'un équivalent diesel très récent, même en comprenant ses rejets à l'échappement.

Ce que l'on ignore encore, c'est la nocivité spécifique du cocktail branché.

Mais pourquoi alors ne pas se pencher sur une autre alternative ? l'E85

Quel que soit le biocarburant, la promesse est toujours la même : celle de réduire les émissions CO2 par rapport à leur équivalent fossile. « A la sortie du pot d'échappement, l'E85 permet déjà de réduire de plus de 5 % les émissions de dioxyde de carbone, Mais sur l'ensemble du cycle de production du bioéthanol, la baisse est de plus de 70 %. Une partie du CO2 dégagée lors de la combustion de ce bioéthanol est compensée par le CO2 absorbé par les cultures de betteraves, de blé ou de maïs qui sont utilisés pour produire ce carburant. » important : ce carburant émet 90 % de particules fines de moins, que son concurrent l'essence, presque rien!

Sachant que plus de 90% du parc automobile français est éligible à la pose d'un boîtier de conversion au bioéthanol... et que les constructeurs sortent de nouveaux véhicules roulant uniquement à l'E85.

BREVE D'ENTREPRISE



HORIZON PREVENTION

Chaque salarié a reçu un courrier émanant de Vinci Autoroutes faisant le point sur l'accidentologie au travail. Face à de mauvais chiffres, la CFDT s'étonne de la communication institutionnelle :

« Le facteur humain (inattention, précipitation, habitude, fatigue, confiance) est très souvent identifié comme une des causes de nos accidents de travail lors de leurs analyses. »

Puis plus loin :

« Lancement en novembre d'une démarche visant à travailler sur les facteurs humains. Cette démarche s'articulera autour de 6 thématiques : Engagement ; Compréhension des procédures ; Perception du risque ; Exemplarité / leadership ; Transparence ; Communication/apprendre de nos événements ».

Or, les désorganisations permanentes génèrent, et ce pour toutes les filières, fatigue et augmentation du risque. Elles ne sont pas le fait d'un facteur « humain » mais bien celui de l'employeur, de sa responsabilité et des obligations associées.

- Au-delà des risques de chutes de plain-pied, objet principal de cette communication, la CFDT rappelle pour la filière Viabilité, que le respect strict des procédures, appel de renforts notamment, et la situation certains jours empêchent le respect de conditions de travail et de sécurité optimales pour les agents, sans compter parfois leur nombre insuffisant si survenait un gros pépin. La CFDT note du coup une différence notable entre le travail prescrit et le travail réalisé.

- La CFDT a dénoncé, depuis plusieurs années, la question de la routine, identifiée ici sous le vocable « habitude ». Ce point est d'autant plus important, pour une activité identifiée « à risque mortel », que la pyramide des âges se dégrade, le risque en étant majoré du fait de l'âge : agilité à sauter une glissière pour se mettre en protection... A 55 ans les perceptions sensorielles, vue, audition..., ne sont pas les mêmes.

- Le facteur humain auquel il est exclusivement fait référence semble permettre à la direction de s'exonérer de ses responsabilités en matière d'obligations de sécurité et santé au travail. Et la CFDT rappelle pour exemple et toujours pour la filière viabilité : « le balisage signale mais ne protège pas » !

- La CFDT en amont du « zéro blessé » aurait préféré la communication du « zéro risque » parce que la différence entre un accident du travail et un presque accident du travail, c'est la chance !

L'approche organisationnelle n'est pas suffisamment évoquée, exemple « balisage pour événement aléatoire et balisage pour intervention programmée » non pris en compte. La tension sur les effectifs, extrême dans la filière viabilité, a fait l'objet de préavis de grève. Pour la CFDT, chaque poste non-remplacé constitue une mise en danger des salariés restant.

Pour être sûr de recevoir toutes les infos, adressez-nous votre adresse mail personnelle à simonecfdt@gmail.com .

Pour plus d'infos, Ayez le réflexe CFDT.