

## Points sur les négociations 2013, suite

Nous vous faisons un retour sur la réunion des Délégués Syndicaux Centraux du 7 novembre.



### Harmonisation sociale

Le sujet n'était pas à l'ordre du jour mais il a été convenu à notre demande, relayée par d'autres syndicats, d'harmoniser la date des élections du CE et DP de Plaisir sur celle du Havre et de Toulouse. Les élections se dérouleront en juin 2015 au lieu d'avril 2014.



### Télétravail : une bonne entrée en matière.

La Direction vient de nous présenter un projet d'accord. Que contient-il pour l'instant en synthèse ?

1. Le présent accord serait conclu pour une durée déterminée de 36 mois.
2. Le télétravail serait basé sur le volontariat du salarié.
3. La mise en place du télétravail serait subordonnée à la signature d'un avenant au contrat de travail.
4. La base du télétravail serait de 1 à 2 jours maximum par semaine pour un salarié à temps plein et de 1 jour maximum pour les salariés au 4/5ème.
5. Seront éligibles au télétravail les salariés :
  - Titulaires d'un CDI à temps plein ou au 4/5ème.
  - Justifiant d'une ancienneté minimale d'un an dans la société et d'au moins 6 mois dans le poste
  - Habitant à plus de 10 km du lieu de travail au sens fiscal du terme.

*Ce point ne fait pas l'unanimité entre les syndicats. Il nous paraît important de mettre une distance entre le domicile et le travail dans la mesure où les principaux arguments pour le télétravail sont les difficultés du transport et la perte de temps associé (voir notre sondage sur le site internet).*

*Selon une étude américaine, les risques d'hypertension augmentent lors d'un trajet de 16 km. Au-delà de 24 km c'est le risque d'obésité qui grimpe. Pourquoi ne pas prendre 20 km ?*

*Cela éviterait de mettre un quota de télétravailleurs par établissement.*

- Occupant un poste pouvant être exercé de façon partielle et régulière à distance.
  - Ayant une capacité de travail en autonomie et une connaissance de l'environnement informatique suffisante
6. Seront exclus de la possibilité d'opter pour le télétravail les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, les stagiaires, les salariés en CDD ainsi que les intérimaires.

7. une période d'adaptation de trois mois sera aménagée pendant laquelle chacune des parties pourrait mettre fin unilatéralement à cette forme d'organisation du travail ;
8. Un bilan étape sera mis en place 6 mois après le début de l'avenant entre le salarié, la hiérarchie et le RH de proximité.
9. Le salarié devrait déclarer sa situation de télétravail auprès de son assurance et devrait justifier auprès de l'employeur de la souscription d'une assurance multirisque habitation incluant la garantie responsabilité civile.
10. Un certificat de bonne conformité électrique de son lieu de télétravail devra être fourni. L'entreprise s'engage à participer financièrement à sa réalisation à hauteur de 50 € (sur justificatif).  
*Nous demandons la prise en charge totale par l'employeur car ce dernier ne doit pas faire porter sur le télétravailleur son obligation de résultats en matière de sécurité et santé.*
11. Pendant la période de télétravail à domicile, l'entreprise prendra en charge, sur présentation des justificatifs, une partie de l'abonnement internet, choisi par le salarié, hors options complémentaires, à hauteur de 10 euros par mois.
12. La plupart des propositions faites par le groupe de travail issu d'Ecrin (Plaisir) ont été retenues.



## **Voyages et déplacements : une note unilatérale RH à venir.**

Dans le tract précédent nous notifions le retrait de la CFTC de cette négociation. La Direction est revenue en séance avec une proposition de note unilatérale « amendable ». Un nouveau concept de négociation ? Chacun à sa place, nous ne sommes pas dans un système de cogestion et n'assumerons pas la paternité d'une note RH. Deux points positifs à retenir cependant.

L'interdiction de se déplacer en moto et taxi moto pour les déplacements professionnels va dans le sens de la sécurité (usages de la route confrontés à un risque d'accident 20 fois supérieur à celui des automobilistes, alors qu'ils ne représenteraient que 1 à 2% du trafic selon les chiffres officiels).

Sauf validation expresse de la hiérarchie, les déplacements professionnels sur un week-end, pont ou jour férié (départ et/ou retour) sont strictement interdits. C'est ce que nous demandons ; dont acte.

Ne figure pas dans la note la proposition de la nouvelle grille tarifaire des nuitées et le projet de suppression de la prime de 50€.

Suivez l'actualité CFTC !

twitter 



**Ru .....brique à brac**



En vous abonnant à notre compte TWITTER (<https://twitter.com/CFTCAircelle>), recevez en temps réel sur votre ordinateur ou votre téléphone nos actualités, nos informations, nos publications, nos tracts.

Vous pouvez retrouver ce tract et d'autres informations sur le blog multisite de la **CFTC AIRCELLE** à l'adresse suivante :

<http://cftcaircelle.canalblog.com/>  
Email : [ds.cftc.aircelle.plaisir@orange.fr](mailto:ds.cftc.aircelle.plaisir@orange.fr)  
**@CFTCAircelle**