



Pour une négociation libre et loyale sur le thème du Télétravail !

Notre syndicat FO réclame la négociation d'un nouvel accord sur le télétravail depuis fin 2019 et n'a cessé de le demander depuis à plus forte raison pendant la période de confinement. La Direction a constamment reporté la date et finalement, c'est par un mail de la Direction du 15 juin que nous apprenons que cette « négociation » se fera dans le cadre d'un séminaire où le thème du télétravail n'est même pas évoqué en Juillet !

Une négociation à Luzarches ?

La Direction a en effet décidé unilatéralement de convoquer les syndicats à une négociation du 19 au 22 juillet 2021 dans un espace de séminaire à Luzarches « en résidentiel » sans prendre le soin de s'informer de la disponibilité des représentants en pleine période de congés, ni de leurs contraintes !

Les participants seront hébergés dans le « Golf Hôtel de Mont Griffon », hôtel 3 étoiles. Les petits déjeuners, déjeuners, dîners et nuitées se feront sur ce site avec la Direction et évidemment tous frais payés par l'employeur ... **Cette forme de séminaire hors de l'entreprise nuit à l'indépendance syndicale et favorise l'intégration et la cogestion ce qui n'est pas dans la tradition de notre organisation syndicale.**

Plan global du
Golf Hôtel de Mont Griffon



Le thème de négociation retenu est :
« **Organisation du Travail aux modes de travail au sein de l'établissement DSO** ».

Il est précisé dans la convocation que :
« **cette négociation a vocation à s'intégrer dans une réflexion plus globale sur les nouveaux modes de travail et l'organisation du travail dans toutes ses dimensions : culture, management, collectif, performance, ...** ».

Notre syndicat FO considère que cette décision unilatérale de l'employeur est constitutive d'une entrave à la liberté de négociation. FO ne participera pas à cette opération.

Mais si la Direction maintient cette « négociation » et que d'autres syndicats y participent, FO demandera à la Direction la transmission de tout document remis ou produit pendant et à l'issue de ce séminaire.

Et surtout, est-ce que les thèmes « culture », « management », « performance » et « collectif » sont des thèmes de négociation ?

La culture n'est certainement un sujet de débat entre la Direction et les syndicats. Il doit donc s'agir de ce qu'on appelle la culture d'entreprise. Or le rôle d'un syndicat indépendant n'est pas de partager la culture d'entreprise avec la Direction mais au contraire de défendre la liberté de pensée des salariés cadres et non cadres face aux sanctions des employeurs sur ce thème.

Le management et les performances ne sont pas non plus des sujets de négociation. Le rôle d'un syndicat indépendant est au contraire de s'opposer aux pressions de l'employeur sur les salariés pour obtenir des résultats et des performances au mépris de leur santé.

Comme le dénonce à juste titre la coordination intersyndicale pour l'annulation des licenciements et l'arrêt des procédures, un licenciement pour insuffisance professionnelle, en plein confinement, et du fait de l'état de santé d'une collègue, est révélateur du refus de l'employeur d'assumer ses obligations en matière de sécurité et de santé des salariés.

Les revendications de FO sur le télétravail

A plusieurs reprises, nous avons déjà adressé certaines de nos revendications à la Direction. Depuis, compte tenu de la situation, nous les avons complétées et actualisées. **FO réclame une négociation sur un accord distinct sur le télétravail sans aucune contrepartie.** FO est disponible à tout moment pour cette négociation sur le site de Saint-Denis en présentiel et distanciel.

Rappelons-nous que les accords précédents sur le télétravail ont été signés en contrepartie de l'allongement du temps de travail jusqu'à l'équivalent de 5 jours de travail de plus non payés ce qui était inadmissible. Nous réclamons au contraire le paiement de ces jours travaillés supplémentaires mais non payés depuis le 1^{er} janvier 2016.



Voici les 1ères revendications FO que notre syndicat adresse à la Direction :

Principes de base :

- ✓ Le télétravail ne doit pas être imposé à ceux qui ne le souhaitent pas, tout le monde ne travaille pas dans les mêmes conditions. **Le télétravail doit demeurer un choix du salarié basé sur le volontariat.**
- ✓ Formalisation du passage en télétravail par avenant au contrat de travail.
- ✓ Aucune négociation possible de contreparties en défaveur du statut et droits des salariés.
- ✓ Télétravail possible pour tous les salariés – pas de conditions d'éligibilité. L'accès au télétravail (ou sa modification par le salarié) ne pourra jamais être refusé par le manager.
- ✓ Le télétravail doit pouvoir s'exercer en tout lieu sur le territoire français y compris hors de son domicile.
- ✓ Pas de condition de présence dans l'entreprise ou à minima pour pouvoir bénéficier du télétravail.
- ✓ Le délai de traitement par la DRH de toute demande (première demande, modification/annulation) doit faire l'objet d'un engagement dans l'accord : par ex. 15 jours maximum.
- ✓ Suppression du concept « Generalien » de « travail à distance » : une seule dénomination à utiliser dès lors que l'activité professionnelle ne se fait pas sur le site : « télétravail » qui a un cadre juridique précis.

Sur les Formules de télétravail :

- ✓ Choix de plusieurs formules et souplesse (0 à X jours de télétravail) avec possibilité de revenir sur le nombre de jours à la hausse ou à la baisse selon préavis. Avec X à minima 3 jours par semaine ou formule basée sur N Jours sur site.
- ✓ Liberté pour le salarié de fixer lui-même ses jours de présence sur site.
- ✓ Télétravail y compris pour les salariés en temps partiel avec différentes formules à prévoir. Prévoir la possibilité du tout télétravail pour les salariés en mi-temps thérapeutique qui le souhaitent. Pour les salariés en temps partiels à 50, 60 ou 70 pour cent en formule hebdomadaire (pas sous forme de semaines entières non travaillées) : ne pas prévoir le retour obligatoire sur site un seul jour par semaine
- ✓ Garantie pour ceux qui avaient un avenant de maintenir les jours de travail précédemment contractualisés.
- ✓ Enveloppe de jours de télétravail pour faire face à aléas (Pb garde enfants – Pb transport) pour tous les salariés y compris pour les non optants au télétravail.
- ✓ Ne pas imposer un jour fixe de retour sur site pour l'ensemble d'un service. Ce n'est pas possible en raison du Flex-office.

Sur les Frais :

- ✓ Tickets restaurant pour chaque jour télétravaillé pour tous les salariés Ile de France et Province.
- ✓ Pour chaque salarié en télétravail depuis le 17 mars 2020, et de manière rétroactive, versement d'une indemnité forfaitaire globale égale au montant de la contribution patronale d'un ticket restaurant pour chaque jour effectivement télétravaillé pour les salariés qui n'ont pas bénéficié de tickets restaurant durant cette période.
- ✓ Indemnité journalière pour frais occasionnés par le télétravail : 10€ par jour de télétravail.
- ✓ Indemnité supplémentaire forfaitaire si le salarié utilise son propre matériel informatique personnel.
- ✓ Prise en charge des frais de transport pour le retour sur site quand le salarié exerce son activité en télétravail en province (à minima 60%).

"Le télétravail ne doit rien coûter aux salariés" : Elisabeth Borne, ministre du Travail sur France Bleu

Vendredi 5 février 2021 à 9:04 - Par [Martine Bréson](#), [France Bleu Paris](#), [France Bleu](#)

Le télétravail ne devrait rien coûter aux salariés

Le principe général c'est que ça **ne doit rien coûter au salarié** qui travaille chez lui, dit Elisabeth Borne. Des discussions doivent avoir lieu au sein de chaque entreprise, dit-elle.

Élisabeth Borne: En principe, le télétravail «ne doit pas coûter de l'argent» aux salariés : concrètement, une discussion doit être lancée au sein de chaque entreprise, «pour bien préciser comment les frais qu'on a à la maison» sont pris en charge par l'employeur.

Sur les matériels et mobiliers :

- ✓ Prêt de matériels informatique y compris galette 4G pour ceux qui ne possèdent pas de connexion internet et deux écrans à la demande du salarié.
- ✓ Prêt de matériels de bureau (fauteuil ergonomique, bureau, etc ...) avec choix dans un catalogue et livraison sur le site choisi par le salarié pour le télétravail.
- ✓ Le matériel adapté pour certains salariés doit être disponible aussi bien sur le site que sur le lieu de télétravail choisi par le salarié. Ce matériel ne doit pas être simplement accordé sur préconisation du médecin du travail : une préconisation du médecin traitant doit suffire. Pour ces salariés ayant du matériel adapté qui sont obligés de revenir sur site, même un seul jour par semaine, il est nécessaire de prévoir sur le site une place fixe attitrée avec non autorisation d'utilisation du matériel par une autre personne quand le salarié est non présent sur site.

Autres principes :

- ✓ Vigilance accrue sur le respect des pauses et pause-déjeuner.
- ✓ Respect du principe de conciliation entre vie professionnelle et vie privée et du droit à la déconnexion.
- ✓ Respect des obligations de l'employeur quant à la sécurité et la prévention de la santé des salariés.
- ✓ Management « bienveillant » : pas de surcharge de travail compte tenu du télétravail, pas de pressions managériales, pas d'augmentation de la surveillance et des contrôles de l'activité du fait du télétravail.
- ✓ Retour aux bureaux fixes et personnels : le Flex office a dégradé et dégrade les conditions de travail.
- ✓ Utilisation facultative de l'application We are Back.

STOP LICENCIEMENTS GENERALI

StopLicenciementsGenerali@gmail.com

Sur la coordination pour l'annulation des licenciements et l'arrêt des procédures

La coordination regroupe les syndicats FO et CGT et des salariés syndiqués et non syndiqués.

Ce sont ces derniers, indignés par des licenciements scandaleux, qui sont à l'origine de cette coordination et qui ont contacté nos syndicats.

Notre syndicat FO soutient de toutes ses forces la coordination et en respecte le fonctionnement démocratique. C'est la coordination qui décide des actions et qui en informe les salariés. Nos syndicats mettent au service de la coordination leurs prérogatives prévues par la loi et l'accord sur le droit syndical.

La coordination a une adresse mail stoplicenciementsgenerali@gmail.com. Cette adresse est commune aux syndicats FO et CGT qui se sont engagés à respecter la confidentialité. Vous pouvez adresser un message à la coordination pour la soutenir et vous serez alors informé de ses réunions.

Notre syndicat FO assume également les actions devant les tribunaux et l'administration du travail pour s'opposer à ces licenciements.



Ces sujets vous intéressent ? N'hésitez pas à nous contacter !

Vous pouvez nous faire part de vos questions, de vos propositions : réponse assurée en toute confidentialité.

Vous pouvez aussi rejoindre notre syndicat FO en vous syndiquant et ainsi soutenir nos actions !

Il vous suffit de remettre ce bulletin d'adhésion à un délégué FO Generali ou encore de nous le retourner par mail (fogenerali@yahoo.fr) pour nous faire connaître votre intérêt.

Bulletin d'adhésion

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Courriel(s) :

J'autorise Force Ouvrière à me tenir informé(e) en utilisant les adresses de messagerie ci-dessus : OUI - NON
Je reste libre d'annuler cette autorisation à tout moment et par tous les moyens à ma convenance.

Téléphone(s) :

Entreprise :

Lieu de travail :

Cadre - Non Cadre (rayez la mention inutile)

J'ADHÈRE À
FO

Date et signature



Vous pouvez prendre contact avec FO Generali :

Par e-mail : fogenerali@yahoo.fr et sur le site FO Generali <http://fogeneralifrance.fr>

Ou encore en vous adressant à la FEC-FO Assurances :

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière - 54, rue d'Hauteville - 75010 PARIS

Téléphone : 01.48.01.91.35 - e-mail : assurances@fecfo.fr