



Projet « Horizon » - Télétravail (suite de « Tout ça ... Pour ça ! »)

Comparaison entre l'accord actuel & le projet de la Direction

Notre syndicat FO vous invite à une assemblée ouverte à tous

Lundi 8 novembre 2021 de 12h30 à 13h30

à l'Auditorium Innovatis sur le site de St Denis

Lors de cette assemblée, nous aborderons 2 sujets : le projet Horizon & les salaires.

Nous répondrons à toutes vos questions !

Existant Accord 1 ^{er} juin 2018	Projet « Horizon »	Remarques Revendications FO
Périmètre & Eligibilité		
<p>* Tous les collaborateurs volontaires ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise et min. 6 mois sur le poste.</p> <p>* Dérogation possible au critère d'ancienneté sur le poste sur décision du manager et sous conditions.</p> <p>* Critères d'éligibilité : voir annexe 1 (page 4).</p> <p>(TT : Télétravail)</p>	<p>* Tous les CDI & CDD dont la durée de contrat est supérieure ou égale à 6 mois</p> <p>* Suppression de la condition d'ancienneté au-delà de la période d'essai sauf si accord de gré à gré entre le manager et le collaborateur.</p> <p>* Tous les alternants & stagiaires si ancienneté d'au moins 6 mois sur décision du manager et sous conditions.</p> <p>* Critères d'éligibilité : voir annexe 1 (<i>liste non exhaustive, d'autres critères peuvent être appréciés par le manager</i>) ...</p>	<p>* Volontariat / Avenant / Alternants & Stagiaires = OK.</p> <p>* Pour FO : tout accord de gré à gré se doit d'être formalisé par un avenant et les jours TT doivent être indemnisés.</p> <p>* Sur critères d'éligibilité : pour FO, le seul qui peut être conservé : « activité réalisable à distance ».</p> <p><i>Les autres critères laissent la place à trop d'arbitraire avec trop de comportemental surtout quand la liste n'est pas exhaustive, et laissés à l'appréciation du manager.</i></p>
Principes directeurs : Volontariat & Quotité		
<p>* Principe du <u>double volontariat</u> : salarié et entreprise => candidature analysée par le manager : acceptation ou refus de la demande (<i>sur le principe ou sur le nombre jours</i>).</p> <p>* Principe de <u>double réversibilité</u> permanente : les 2 parties peuvent mettre fin quand elles veulent au télétravail (<i>délai de prévenance 15 jours qui peut être raccourci pendant la période d'adaptation de 3 mois et délai de prévenance de 1 mois qui peut être raccourci après période d'adaptation</i>).</p>	<p>* Principe du <u>double volontariat</u> : salarié et entreprise => candidature analysée par le manager : acceptation ou refus de la demande (<i>sur le principe ou sur le taux (nombre jours)</i>).</p> <p>* Principe de <u>double réversibilité</u> permanente : les 2 parties peuvent mettre fin quand elles veulent au télétravail (<i>délai de prévenance 15 jours max après la période d'adaptation de 3 mois passée</i>).</p>	<p>* Si refus de télétravail : il doit être motivé par un écrit motivé précis et détaillé, contestable en commission paritaire à créer (avec des représentants de tous les syndicats représentatifs pour examiner les éventuels recours possibles).</p> <p>* Respect du choix du salarié : afin de ne pas laisser de place à l'arbitraire comme cela fut souvent le cas pour l'octroi des 1 ou 2 journées de télétravail ...</p> <p>* Si l'employeur décide de mettre fin au télétravail cela doit rester exceptionnel (afin d'éviter l'arbitraire) et motivé par un écrit précis et détaillé, contestable en commission paritaire pour examiner un éventuel recours du salarié.</p>
Principes directeurs : Quotité & Maintien du lien collectif		
<p>* Entre 4 et 8 jours max. / mois avec un max de 2 jours par semaine pour un temps plein ou TP à 80% et + ou TP avec au moins 4 jours / semaine sur les semaines travaillées.</p> <p>* Entre 2 et 4 jours max. / mois pour un TP 75% ou 70% dans le cadre d'un TP de transition vers la cessation d'activité.</p>	<p>* Borne max. de 60% du temps travaillé.</p> <p>* Taux de présence sur site à minima de 40% d'un équivalent taux plein.</p> <p>- Un TP à 80% devra respecter le niveau min. de présence sur site fixé de son équipe.</p> <p>- Un TP à 40% est donc inéligible au télétravail.</p> <p>(TP = Temps Partiel) - (TT = Télétravail)</p>	<p>* Le 3ème jour de TT doit être possible pour qui le demande, sans condition.</p> <p>* Ne pas exclure du dispositif les salariés en mi-temps thérapeutique. Ne pas remettre en cause (en discussion) les avenants de télétravail conclus dans le cadre du PITH sauf si plus favorable.</p> <p>* Préciser pour les TP, dans le projet d'accord, les droits au TT.</p>

Principes directeurs : Subsidiarité

N'existe pas.

* Un modèle axé sur la **subsidiarité** qui prédéfinit **des formules** tout en laissant le soin de s'organiser dans ce cadre.
 * Principe de **priorité des choix collectifs sur la liberté individuelle** : les directions choisiront de se conformer à une ou plusieurs formules en fonction de leurs activités (choix opérés en CODIR) et **les salariés en télétravail devront se conformer au choix collectif.** (Voir détail en annexe 2 en page 4)

* Nouveau niveau de contrainte pour les salariés car le choix de leur TT va s'inscrire dans la formule définie pour leur service.
 * Organisation du travail complexe, moins souple qu'actuellement (*probable complexité de mise en œuvre et de gestion au quotidien ...*). Ce système de formules risque de créer des incompréhensions / divisions entre les salariés soumis à des formules différentes ...

Organisation du télétravail

* Fixation des jours fixes de télétravail après concertation entre le manager et le salarié (*nombre & jours de la semaine*).
 * Le salarié ou le manager ont la possibilité de modifier les jours de télétravail **exceptionnellement** (ex. pour formation) avec **délai de prévenance d'une semaine**.
 Pas possible de reporter des jours d'une semaine à l'autre pour cumuler des jours de télétravail.
 * Si problèmes techniques : le salarié travaillera dans les locaux de l'entreprise en attendant la remise en fonctionnement.

* Un nombre de jours min. de présence sur site exprimé sur une **période de référence mensuelle**.
 * Un principe de lissage hebdomadaire des journées de télétravail entre les membres d'une même équipe, à la main du management.
 * Une journée par mois min. de Team Connect (*temps de synchronisation collective en présentiel*).
 * **Annulation possible d'une journée de télétravail** par le salarié ou le manager avec **délai de prévenance de 48h** avec pas de report possible sur une autre semaine.
 * Si problèmes techniques empêchant la bonne réalisation de l'activité imputable ou non à l'employeur : le salarié informe son manager sans délai qui décide de la marche à suivre (*maintien du télétravail, retour sur site, utilisation du crédit d'heures, pose de congés, etc.*).

* Pour FO, toute journée de télétravail annulée par un manager doit pouvoir faire l'objet **d'un report au-delà de la semaine et conserver un caractère exceptionnel** (*sinon risque d'arbitraire si cela devient un mode de fonctionnement*).
 * Sur les problèmes techniques qui peuvent intervenir : le salarié ne peut pas être tenu pour responsable des dysfonctionnements informatiques, le lien de subordination est déplacé avec le lieu de travail ; si problème technique il y a, c'est de la responsabilité de l'employeur. **FO s'oppose à l'utilisation de jours de congés ou de crédits d'heures pour pallier, et même au retour sur site.**

Formules de télétravail

N'existe pas - Pas de formules.
Jours fixes de télétravail contractualisés par avenant au contrat de travail.

* **Trois formules A, B, C avec des jours « In » et « Out » et des journées Team Connect** (voir ci-dessous).
 * Le choix d'une formule est **imposé** aux Directions *mais plusieurs peuvent coexister si les activités y sont différentes*.
 * Le manager adhère à la formule majoritaire de son périmètre.
 * **La détermination des formules selon les activités aura lieu après la signature de l'accord ...**

* **Journée du mercredi TT : autorisation sans restriction de cette journée en télétravail même en ½ journée si le salarié le souhaite.**
 * La détermination des formules selon les activités est planifiée **après** la signature de l'accord. **FO demande à ce que soit présentée la détermination de ces formules dans le cadre de la négociation** et ce, avant toute signature **sinon négociation à l'aveugle !**

Formule	période de référence	niveau de flexibilité	modalités de synchronisation
A	hebdomadaire	journées fixes régulières	journées "in/out" à définir par l'équipe
B	hebdomadaire ou mensuelle	journées flottantes, planification mensuelle	journées "in/out" à définir par l'équipe
C	mensuelle	journées flottantes, planification mensuelle	journées "in/out" à définir par l'équipe OU points de rencontre fréquents

Journée "In" : sur site - Journée "Out" : télétravail

Source : Extrait document négociation

Modalités d'accès pour les collaborateurs souhaitant s'inscrire dans le dispositif de télétravail

- * Les jours fixes de télétravail convenus entre manager et salarié sont définis dans un avenant au contrat de travail détaillé d'une durée max. 12 mois avec tacite reconduction.
- * Il est demandé :
 - attestation sur l'honneur de la validité des conditions matérielles
 - justificatif de conformité électrique
 - attestation d'assurance habitation de l'usage professionnel du lieu d'exercice en télétravail.
- * Décision de la DRH communiquée dans un délai d'un mois à réception de l'ensemble des éléments. A défaut de réponse dans ce délai, la demande du salarié est considérée comme acceptée.
- * Lieu de télétravail : Domicile principal fixé dans l'avenant.
- * Les salariés ayant un autre dispositif de télétravail (contracté avant cet accord) peuvent le conserver ou choisir d'entrer dans le nouveau dispositif.

- * **Avenant au contrat de travail « light »** (??) d'une durée max. 12 mois avec tacite reconduction. Délai décision : ??.
- * **Simplification des modalités d'accès** : le salarié fournit une attestation sur l'honneur de la validité des conditions matérielles & conformité électrique de son lieu d'exercice et de la prise en compte par son assurance habitation de l'usage professionnel de celui-ci.
- * **Nécessité de candidater même pour les salariés ayant déjà un avenant de télétravail** (les anciens avenants seront remplacés par des nouveaux avenants - avec remise en discussion lors de la candidature pour tenir compte de la nouvelle organisation du travail).
- * Maintien du dispositif actuel des salariés en télétravail jusqu'au déploiement progressif des nouvelles modalités de télétravail (par lots - 4 - entre janvier et fin avril 2022).
- * Lieu de télétravail : France métropole, fixé dans l'avenant. **Ponctuellement, dérogation possible si accord du manager.**
- * Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement : **pas au-delà des engagements actuels.**

- * **FO demande que soit présenté le nouveau modèle d'avenant dans le cadre de la négociation** et ce, avant toute signature de l'accord **sinon négociation à l'aveugle !**
- * **Sur la nécessité de candidater, pour les futurs avenants : lors de la remise en discussion de l'avenant actuel, si le salarié souhaite conserver ses jours de télétravail fixés dans son avenant actuel, FO demande à ce que son choix soit respecté et notamment la journée du mercredi.**
- * Sur les modalités d'accès simplifiées : laisser la possibilité, aux salariés qui le souhaitent, de fournir une attestation d'assurance & un certificat de diagnostic électrique (avec la même prise en charge partielle actuelle par l'employeur à hauteur de 130€ - accord actuel) en lieu et place des attestations sur l'honneur.
- * **FO demande que la décision de la DRH (motivée et avec indication de recours possible devant la commission paritaire à créer) soit communiquée dans un délai de 15 jours** à réception de l'ensemble des éléments. A défaut de réponse dans ce délai, la demande du salarié est considérée comme acceptée.

Modalités d'accès occasionnel ou exceptionnel au télétravail

- * Attention particulière portée :
 - aux salariés pour lesquels le médecin du travail a formulé une recommandation de télétravail pour des raisons de santé et notamment pour les salariés en mi-temps thérapeutique.
 - aux salariés en situation de handicap déjà en télétravail qui auront la possibilité de bénéficier des dispositions de l'accord et de celles relatives prévues dans l'accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- * En cas de grève ou intempéries impactant les conditions de transports : le salarié peut modifier ses jours de télétravail (sans que cela modifie son nombre de jours de télétravail par mois).

- * Possibilité de **10 jours annuels** de télétravail pour les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de télétravail.
- * Attention particulière portée aux **situations individuelles** (ex. proches aidants, maternité, etc.) : mise en place de télétravail adapté et temporaire.
- * **Mise en place du télétravail pour circonstances exceptionnelles liées à des causes spécifiques de l'entreprise** et à la demande de l'employeur (déménagement, travaux, etc ...) **donnera lieu à l'indemnité forfaitaire.**
- * **Toutes autres causes externes : pas d'indemnité forfaitaire** (grève, attentat, etc ... Ou décisions & recommandations gouvernementales).

- * FO demande que les dispositions prévues actuellement en cas de grève et intempéries soient conservées idem pour les situations individuelles prévues dans l'accord actuel.
- * **Que ce soit pour des causes internes ou externes, FO demande que l'indemnisation forfaitaire soit identique !**
- Et de manière générale, que toutes formes de télétravail soient indemnisées.**

Indemnisation & modalités pratiques

- * Participation financière au diagnostic électrique : 130€.
- * Prêt de l'entreprise sans intérêt aux télétravailleurs d'un montant de 1500€ pour aménager leur espace de travail remboursable sur 36 mois max.
- * Prise en charge de l'abonnement internet dans la limite par mois de 20€.

- * Participation financière équipement du télétravailleur : **150€ tous les 10 ans** (si choix sur catalogue de l'entreprise - DET).
- * Indemnisation des frais : **2,50€** par jour de télétravail ou **3,00€** si l'accord de branche est signé.
- * Pointage dans IRHIS des journées en télétravail.
- A noter : plus de prise en charge de l'abonnement Internet (20€)**
Un salarié en TT à taux 20% sera moins indemnisé qu'actuellement ...

- 150€ tous les 10 ans = ridicule** (surtout pour les salariés qui seront à 3 jours TT) **et indemnisation journalière trop faible !**
- * FO demande à ce que la disposition sur le prêt entreprise « aménagement » soit maintenue, idem pour la prise en charge de l'abonnement internet (20€).
- * FO maintient sa **demande de Tickets restaurant pour les salariés d'Île de France** (plusieurs entreprises de notre branche Assurances les ont déjà prévus dans leur accord, même Europ Assistance (accord de télétravail de mars 2021) qui va arriver sur St Denis prochainement !).

Annexe 1

Critères d'éligibilité – Accord 2018

Le télétravail implique notamment :

- une connaissance de son métier, un bon niveau de maîtrise de son activité, du contexte et de l'environnement (notamment relationnel) dans lesquels elle s'exerce,
- une organisation personnelle efficace,
- une bonne gestion de son temps de travail,
- une communication efficace tant avec son manager que ses collègues et plus largement ses interlocuteurs professionnels,
- ainsi qu'une capacité à rendre compte de son activité.

Critères d'éligibilité – Projet Horizon - « Liste non exhaustive » ...

Critères d'éligibilité

- La nature de l'activité exercée par le salarié qui doit pouvoir être réalisée à distance par rapport au lieu habituel de travail.
- Le profil du salarié qui doit disposer d'une maîtrise suffisante de son métier pour être autonome sur les tâches confiées. Il doit notamment (*liste non limitative, d'autres critères pourront être appréciés par le management*) :
 - Gérer son activité sans besoin d'un suivi rapproché,
 - Savoir alerter son manager en cas de problème rencontré à distance,
 - Être capable d'un premier niveau de maintenance des outils de travail, en particulier dans le domaine de la téléphonie et de l'informatique,
 - Être efficace dans la gestion de son temps de travail et de ses temps de repos,
 - Être suffisamment intégré au collectif de travail.

Source : Extrait document négociation



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.

fogenerali@yahoo.fr

Annexe 2

PRINCIPES DIRECTEURS : SUBSIDIARITE

DES PRINCIPES PARTAGÉS DANS LE PROJET D'ACCORD

Définir les bornes du modèle et donner le cadre via les modèles métier

1 ACCORD

- Définition du nombre de jours de présence sur site minimum
- Simplification de l'accès au télétravail (conformité électrique et ergonomique, critères d'éligibilité, etc.)
- Réaffirmation du principe de réversibilité à la main du manager et du collaborateur et de la nécessaire flexibilité
- Définition des différentes formules proposées dans le cadre du projet d'accord
- Définition des modalités d'indemnisation

DES FORMULES CHOISIES À L'ÉCHELLE DES DIRECTIONS

Définir les conditions de mise en place par grande typologie d'activité

ARBITRAGES CODIR

- Coexistence possible de plusieurs formules au sein d'une même Direction en fonction des choix opérés en Codir
- Sélection de la ou des formules selon le modèle d'activité et les contraintes d'activité
- Homogénéisation du choix des formules entre les Directions (par ex. toutes les « Opérations » des différents marchés)
- Spécification de règles particulières propres à l'activité de la Direction (saisonnalité ou organisation en mode projet par ex.)

UNE ORGANISATION D'ÉQUIPE À LA MAIN DES MANAGERS

Définir les règles d'équipe

- Règles de fonctionnement de l'équipe hybride à la main des managers (N+1 avec validation du N+2) : validation des candidatures, régulation des présences, répartition des journées de télétravail dans l'équipe, planification des « team connect », suivi individuel du télétravail, etc.
- Managers accompagnés au management d'une équipe hybride et dans le déploiement opérationnel

Source : Extrait document négociation



*** Conclusion ***

Dès fin juin, le syndicat FO avait émis ses premières revendications concernant le télétravail (Cf. tract FO du 28/06/21) avant même l'ouverture de la négociation « Luzarches » de juillet et la connaissance du projet de la Direction.

Un certain nombre d'entre elles ont été prises en considération par la Direction. D'autres revendications et demandes de garanties, à la lecture du projet de la Direction, ont été émises par notre syndicat lors de la négociation. Beaucoup, malheureusement, sont restées lettre morte ... Nous tenons à les rappeler dans ce tract car elles demeurent essentielles !

Durant toute la négociation, notre syndicat a été force de propositions et notre équipe FO a beaucoup travaillé sur l'ensemble du projet pour faire valoir des revendications dans l'intérêt des salariés. Nous en profitons pour remercier les nombreux salariés qui nous ont contactés pour nous faire part de leurs observations et demandes.

Quelques précisions supplémentaires :

**** En matière d'indemnisation :** les propositions de la Direction restent insuffisantes pour FO car les frais, inhérents au télétravail à charge pour les salariés, sont conséquents et à plus forte raison quand les dépenses d'énergie augmentent, comme c'est le cas actuellement. De plus, pour mémoire, nous avons demandé une indemnisation pour les frais occasionnés par le télétravail pendant les périodes de confinement depuis mars 2020, revendication rejetée par la Direction tout comme pour les tickets restaurant pour les salariés d'Ile de France en télétravail ... **Rappelons-le : le Télétravail ne doit rien coûter aux salariés !** (E. Borne 05/02/21)

**** En ce qui concerne les salariés en temps partiels :** tout salarié en temps partiel (TP), quelle que soit sa formule de TP, doit avoir la possibilité d'accéder au télétravail, la Direction se doit de préciser, pour chaque formule de temps partiel, quelle sera sa proposition de taux en télétravail.

A ce jour, la Direction n'a communiqué en négociation que des « slides » (pages de document électronique - PowerPoint) énonçant des grands principes. Nous sommes donc dans l'attente d'un projet d'accord écrit, précis et détaillé, qui rappelle, doit être présenté et examiné en séance de négociation avec toutes les organisations syndicales et encore sujet à modifications et ajouts.

A ce jour, aucune organisation syndicale « responsable », ne peut se prononcer sur une éventuelle signature sans connaître ce texte, sinon c'est comme remettre « un chèque en blanc » à la Direction...

Pour notre syndicat FO, la négociation reste inachevée, trop de points restent imprécis et trop de demandes restent sans réponses !



Le congrès de la FEC-FO (Fédération de Employés & Cadres de Force Ouvrière) qui s'est tenu la semaine dernière a adopté la résolution suivante : « Le droit d'accéder au télétravail ou de le refuser ne doit pas être soumis à l'arbitraire patronal. La CNP revendique la mise en place d'une commission paritaire entre l'ensemble des organisations syndicales et l'employeur qui prendrait la décision en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur. »