

ACCORD TÉLÉTRAVAIL LE GRAND DÉSAVOUÉ, FAUTE DE SIGNATURE MAJORITAIRE, IL RESTE À LA MAIN DE LA DIRECTION

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est normalisé et n'est plus un mode de travail exceptionnel. Il paraissait dès lors important de faire évoluer l'accord collectif du 7 juillet 2017.



LES NÉGOCIATIONS ONT ÉTÉ ENGAGÉES EN JUIN 2021 AVEC LES 4 ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES (CGT, SUD-RAIL, UNSA-FERROVIAIRE ET CFDT) SUR LE PÉRIMÈTRE DES 5 SOCIÉTÉS SNCF.

La CFDT a fait plusieurs propositions pour améliorer l'accord existant. Elle a signé un avenant plus favorable aux salariés que la décision unilatérale (mis en œuvre au 1^{er} novembre) proposé par l'entreprise et appliquée faute de signature de la CGT et de Sud-Rail (grand absent de ces négociations ne laissant aucune chance à celles-ci d'aboutir). L'avenant à l'accord télétravail n'atteignant pas les 50% nécessaires, les salariés doivent se contenter des miettes accordées par la direction.

FOCUS SUR L'AUDIENCÉ DE LA CFDT DU 8 OCTOBRE À PROPOS DE L'APPLICATION DE L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL DES ACTIONS MAJEURES OBTENUES



#1 Réunion du comité de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires dès le 1^{er} trimestre 2022 pour échanger sur des points cruciaux :

- Analyse intégrant les éléments décidés unilatéralement par l'entreprise et des éléments du nouveau baromètre groupe de satisfaction et d'engagement des salariés. Cela permettra de comparer la satisfaction et l'engagement des agents en télétravail avec ceux qui ne le pratiquent pas.
- Etablissement d'un bilan des consignes et des préconisations des sociétés SNCF en matière de télétravail.

#2 Droit à la déconnexion :

La CFDT a vraiment insisté pour que ce sujet soit traité, mais la direction souhaite adresser le sujet dans son ensemble probablement à travers un accord dédié.

#3 Possibilité pour les salariés en temps partiel de télétravailler :

Plusieurs établissements avaient des pratiques cavalières sur le sujet. La CFDT a donc demandé à la direction de réaffirmer la possibilité pour les salariés en temps partiel de télétravailler comme les salariés en temps plein.

Cela reste conditionné au fait que le manager devra apprécier au cas par cas, en fonction :

- Des tâches et activités qui sont nécessaires avec une présence sur site
- Des contraintes de l'activité et notamment des liens avec les autres entités
- De la gestion du collectif de travail pour assurer une cohérence opérationnelle, une cohésion d'équipe et éviter l'isolement des collaborateurs.

QUELS ACCORDS SERONT ENCORE VICTIMES DE CE MANQUE DE PRISE DE CONSCIENCE DE CERTAINES ORGANISATIONS SYNDICALES : LES TITRES-RESTAURANTS ? L'INTÉRESSÉMENT ?



TABLEAU COMPARATIF

ACCORD COLLECTIF EXISTANT DE 2017 RELATIF À LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DU GPF

PROPOSITIONS ET/OU VALIDATIONS CFDT POUR AVENANT À L'ACCORD NON SIGNÉ PAR 2 ORGANISATIONS SYNDICALES

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'ENTREPRISE

#1

Remboursement du mobilier de 100€

Cfdt:

Demande de 250€ pour le mobilier (bureau, siège, caisson, bibliothèque ou armoire de rangement, lampe) + casque et pieuvre de conférence, imprimante. Conseil du médecin du travail et l'ergonome et recommandations sur le matériel requis pour les salariés en situation de handicap au tout autre salarié qui le demande + ajout d'un article sur les pannes et dysfonctionnements pour garantir aux salariés de pas avoir de sanctions disciplinaires si l'entreprise est prévenue dans les plus brefs délais.

SNCF

150 euros de mobilier sur justificatif.

#2

Indemnité mensuelle forfaitaire de 15€ nets.

Cfdt:

Demande une indemnité journalière de 7,50 € + ouverture des titres restaurants aux télétravailleurs ou a minima une compensation basée sur la valeur faciale du titre restaurant + remboursement des consommables (ramettes de papier, cartouche d'encre)

SNCF

Indemnité mensuelle à 18€ pour participation aux frais de connexion internet

#3

Existence de 3 formules:

→ À la carte (3 plages de temps par mois, à raison d'une plage maximum par semaine)

→ Formule fixe entre 1 à 3 jours entiers par semaine fixés à l'avance

→ Formule mensuelle entre 1 à 3 jours entiers par semaine, non fixés à l'avance.

Cfdt:

Validation de la nouvelle formule de 4 à 10 jours mensuel mais demande d'un ajout « il est également possible que le salarié n'effectue pas tous les jours de télétravail qu'il a prévu dans le mois».

Validation de la nouvelle formule de dépannage jusqu'à 15 jours d'affilés (1 fois par an, cumulable avec d'autres formules, avec indemnisation spécifique égale à un mois de télétravail si pas de télétravail habituellement). L'entreprise initialement ne souhaitait pas que cette formule puisse ouvrir le droit à indemnisation.

SNCF

Mise en place d'une nouvelle formule souple de 4 à 10 jours mensuel avec notre demande

#4

Alternants, stagiaires et contrats aidés pas éligibles au télétravail

Cfdt:

Demande CFDT, depuis des années, d'intégrer alternants, intérimaires et contrats aidés et CIFRE.

Priorité d'accès pour les salariés en situation de proche aidant et pour les parents d'enfants handicapés nécessitant la présence d'un parent à domicile (sous réserve de faisabilité technique et organisationnelle).

SNCF

Etendu aux stagiaires et alternants, contrats de professionnalisation, apprentis, contrats CIFRE, intérimaire et contrats aidés

#5

Zones transfrontalières: sujet non abordé

Cfdt:

Validation de cette proposition : Cas du télétravail dans les zones transfrontalières.

SNCF

Zones transfrontalières: sujet non abordé

#6

Les formations managériales intégreront une sensibilisation pour aider l'intégration du télétravail dans la relation quotidienne

→ Visite médicale item télétravail.

→ Accès au pôle soutien psychologique.

Cfdt:

→ Sensibilisations/formations sur les postures physiques adéquates, les rythmes de travail et la prévention des accidents domestiques.

→ Formation à la pratique du management hybride en présentiel.

SNCF

→ Mise en place de la nouvelle plateforme télétravail sur l'intranet pour G&C, SA Voyageurs, SA SNCF).

→ Formation des managers à la pratique du management hybride

#7

Droit à la déconnexion : sujet non abordé

Cfdt:

Droit à la déconnexion et respect des accords temps de travail et forfait jour.

SNCF

Droit à la déconnexion : sujet non abordé. Il le sera ultérieurement dans un accord / charte dédiés.