

ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL

REVENDEICATIONS CFDT UN POINT D'ÉTAPE DE LA NÉGO NATIONALE

1 Pourquoi une négociation nationale ?

La négociation nationale permet de déterminer un **socle commun qui doit servir de référence à la négociation locale**. Ce sera donc ensuite, aux Organisations Syndicales représentatives dans les organismes locaux de s'emparer de cet accord pour l'adapter par accord local dans leurs organismes. La négociation nationale est toujours en cours, les prochaines séances de négociations sont prévues les 21 et 23 juin 2022.

La CFDT fait un point d'étape des avancées obtenues !

Définition du télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.



Obtenu : Reprise de notre demande de la définition de l'ANI Télétravail de 2020



Eligibilité au télétravail et champ d'application

Le passage d'une logique métier à une logique activité est un prérequis indispensable.



Obtenu : Le salarié peut exercer son activité en télétravail compte tenu de la compatibilité de toute ou partie des missions et activités qu'il réalise.

La logique « activité » doit permettre à la quasi-intégralité des salariés de la Sécurité Sociale, quel que soit leur statut (employés, cadres, praticiens conseils, agents de direction) de télétravailler s'ils le souhaitent. Cela permet une équité de traitement entre les salariés et ouvrira notamment l'accès au télétravail pour les itinérants, ainsi qu'aux personnels soignants.



Obtenu : Le télétravail concerne toutes les catégories professionnelles dès lors que la compatibilité de toute ou partie des activités exercées avec le travail à distance est validée. La faculté de télétravail passe par l'identification de la quotité adéquate de télétravail et de la formule de télétravail adaptée en fonction des missions et activités exercées.



ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL

REVENDEICATIONS CFDT POINT D'ÉTAPE

2

Les conditions de mise en oeuvre

Tous les organismes de Sécurité Sociale qui n'ont pas d'accord sur le télétravail ouvrent une négociation sur ce sujet dans les 6 mois qui suivent l'agrément du présent accord.

Obtenu partiellement : L'Ucanss s'engage à inciter les organismes locaux à négocier des accords locaux.

Le maintien d'une voie de recours en cas de refus d'accès au télétravail avec intégration d'un délai qui ne peut dépasser 30 jours.

Obtenu

Permettre le diagnostic de conformité des installations électriques.

Obtenu : la prise en charge de ce diagnostic devra être prise en charge par l'employeur à la demande du salarié

Un minimum de deux jours de présence par semaine sur le lieu habituel de travail avec la demande que ce soit possible de le gérer en moyenne annuelle avec dans ce cas toujours au moins un jour de présence sur site.

Obtenu : Cette quotité peut être annualisée dans le cadre de l'enveloppe en jours.

Droit au télétravail généralisé.

Obtenu partiellement : Le télétravail est fondé sur le principe du double volontariat, du salarié et de l'employeur.

La mise en place du télétravail doit se faire au fil de l'eau.

Obtenu partiellement : Il peut être mis en place au fil de l'eau et/ou dans le cadre de campagne de déploiement du télétravail.

Le délai pour pouvoir accéder au télétravail en cas de recrutement ou de changement de poste ou d'employeur doit être réduit voire supprimé.

Obtenu

Au sujet des formules et du nombre de jours, le maintien à la fois des formules existantes (jours fixes par semaine et enveloppe jours) mais aussi l'intégration dans l'accord national de nouvelles formules telles qu'un nombre de jours par semaine mais indéterminé sur les jours ainsi qu'une formule mixte.

Obtenu : Les partenaires sociaux peuvent organiser le télétravail, dans le respect du principe socle de 2 jours de présence hebdomadaire sur site, selon diverses modalités. Sont mobilisables par exemple :

- La formule hebdomadaire à jours fixes,
- La formule hebdomadaire à jours flexibles,
- La formule hebdomadaire couplant jour(s) fixes et jour(s) flexibles,
- La formule sous forme d'enveloppe annuelle de jours,
- La formule mixant télétravail hebdomadaire et enveloppe annuelle de jours.

Flashez pour plus d'info CFDT



Fédération CFDT PSTE
PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL ET EMPLOI

Retrouvez-nous sur :



ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL

REVENDEICATIONS CFDT POINT D'ÉTAPE

3 Equipements et Frais professionnels

Obtenu : Au niveau du matériel, intégration au sein de l'accord d'une liste de matériel mis à disposition des télétravailleurs, qui doit notamment comprendre un double écran.

Obtenu : "Par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à domicile, l'organisme fournit au télétravailleur les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions équivalentes à celles dont il bénéficie lorsqu'il travaille sur site."

Obtenu : Bénéficie pour tous les télétravailleurs d'un ticket restaurant pour chaque journée télétravaillée.

Obtenu partiellement : A ce stade, l'employeur maintient la condition "si l'employeur en distribue habituellement". La CFDT demande la suppression de cette condition et l'ajout suivant "A défaut le versement de la part patronale équivalente à un TR est versé au salarié."

Obtenu : L'indemnité télétravail, tout comme le télétravail, doit être accessible à l'ensemble des salariés ; les élus du personnel et les salariés détachés auprès d'une organisation syndicale bénéficient de ce droit ainsi que la prise en charge de l'indemnité télétravail et le ticket restaurant, dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Obtenu

Flashez pour plus d'info CFDT



Fédération CFDT PSTE
PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL ET EMPLOI

Retrouvez-nous sur :



Obtenu partiellement : L'adaptation du poste de travail du salarié reconnu en tant que travailleur handicapé est réalisé conformément aux préconisations du médecin du travail et grâce à l'appui éventuel d'un ergonome tel que le service de médecine du travail peut le solliciter.

Obtenu partiellement : A ce stade, la CFDT demande que ce soit une obligation et non "seulement" une possibilité.

Obtenu partiellement : Indemnité télétravail à hauteur du plafond URSSAF à savoir 3,25€, avec une mise à jour annuelle selon l'indice Insee, comme c'est prévu aujourd'hui au sein de notre protocole d'accord. Le contexte inflationniste et l'envolée des coûts de l'énergie actuelle ne peuvent que légitimer notre revendication.

Non obtenu : L'employeur en fait une ligne rouge estimant le coût de cette mesure trop élevée. L'indemnité télétravail reste à 2.70 € avec toujours la mise à jour annuelle selon l'indice Insee.

Obtenu : Paiement sur un rythme mensuel des indemnités télétravail.

Obtenu

De nombreuses avancées positives avec encore des réponses attendues sur nos revendications CFDT ...

Pour la CFDT, le chemin parcouru au cours de cette négociation, enrichit encore l'accord "cadre" Télétravail existant. Ce n'est pas fini, rendez vous après le 23 juin !

AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TÉLÉTRAVAIL... ET VITE!

SI TU POUVAIS ÉVITER DE LANCER UNE LESSIVE QUAND JE SUIS À MON BUREAU!



Syndicat CFDT CPAM Alpes-Maritimes

Bureau 119 bâtiment Cézanne 06180 Nice

www.cfdtcpam06.fr

cfdt.cpam06@laposte.net