



Point sur les négociations en cours au 22/02/2018

- Vers la fin des choix entre :**
- ... accepter ou refuser des astreintes ou des interventions ?**
 - ... récupérer en temps ou en euros ?**
 - ... bénéficier ou non du télétravail ?**

Les négociations ne sont pas terminées
La balle est dans le camp de la direction !

Le contexte

Pour début 2018, la direction d'ITCE invite les organisations syndicales à des réunions de négociations pour «toiletter» des accords qui constituent notre plateforme sociale :

- « astreintes, heures supplémentaires et interventions », « organisations spécifiques du temps de travail », « déplacements professionnels » : cela peut paraître pertinent car ils datent de 2009,
- « télétravail » : la demande est là, et la législation a changé

Nous considérons que ce toilettage peut être étudié en fonction des pratiques réelles et des nouveaux besoins, mais surtout il doit conserver les droits des salariés sans diminuer les protections existantes !

Dès la 1^{ère} réunion c'est une autre version que présente la direction ...

➤ **Accord sur les astreintes, heures sup et interventions**, ce qui changerait par rapport à [l'accord actuel](#) :

- Principe du volontariat « maintenu » mais le **manager pourra désigner un volontaire** s'il n'y en a pas (*sanction possible en cas de refus !*)
- 3 types d'astreintes définis par les directeurs : astreintes projets, récurrentes ou occasionnelles
 - **Passage de 21 astreintes maxi par salarié à 48**
- **Suppression de la compensation en temps pour les astreintes**
- Pour les interventions et heures supplémentaires le choix est maintenu : récup en temps ou en euros
 - **Les heures de récupération sont à prendre dans l'année civile** (*celles du dernier trimestre seraient reportables sur l'année suivante*)
- **Revalorisation de la compensation financière** chaque année en NAO (*avant : indexé sur les augmentations générales*)

Ce que nous demandons :

- ➔ **Conserver la base du volontariat, sans désignation d'office** (comme cela se pratique depuis la création d'IT-CE, et même des entreprises précédentes). Et **garder le droit existant** : « un éventuel refus n'entraînera aucune conséquence pour le salarié ».
- ➔ **Conserver la possibilité de choisir entre une compensation en temps et en euros** pour les astreintes.
- ➔ **Limiter réellement le nombre d'astreintes** pour une personne.



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES

SUD-SOLIDAIRES BANQUES POPULAIRES CAISSES D'ÉPARGNE
SECTION SYNDICALE SUD IT-CE



➤ **Accord sur les organisations spécifiques du temps de travail**, ce qui changerait par rapport à [l'accord actuel](#) :

- Principe du volontariat « maintenu » mais le **manager pourra désigner un volontaire** s'il n'y en a pas (*sanction possible en cas de refus !*)
- **Revalorisation de la compensation financière** chaque année en NAO (*avant : indexé sur les augmentations générales, quand il y en avait !*)
- Suppression du travail posté et du travail en 3x8 (caduques). Les horaires contraints et le dispositif de permanence du samedi sont maintenus

Ce que nous demandons :

- ➔ **Conserver la base du volontariat, sans désignation d'office.** Et garder le droit existant : « un éventuel refus n'entraînera aucune conséquence pour le salarié ».
- ➔ **Obligation de négocier un avenant en cas de nouveaux services impactés** par des horaires spécifiques, y compris au sein du pôle clients.

➤ **Accord sur les déplacements**: ce qui changerait par rapport à [l'accord actuel](#)

- **Suppression de la possibilité d'avoir une récupération en temps** (compensation uniquement financière)
- **Suppression de la prime d'éloignement** (« prime de nuitée »)
- **Indemnité de déplacement** : **seul l'allongement de la journée de travail est compensé**
- Les montants des frais de déplacements remboursables sont sortis de l'accord

Ce que nous demandons :

- ➔ **Conserver la possibilité de choisir entre une compensation en temps et en euros**
- ➔ **Conserver la prime d'éloignement** (« prime de nuitée »)

➤ **Accord sur le télétravail** : pas encore de propositions de la direction ...

- Comme le prévoit la loi, ajout de la possibilité de télétravail occasionnel, mais ce serait uniquement « sur critères » ; processus souhaité par la direction : il faudra une demande formalisée 3 jours avant, et une réponse formalisée du manager.

Ce que nous demandons : *permettre à un plus grand nombre de salariés d'en bénéficier sans porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.*

- ➔ **Règle générale : limiter à 1 jour pour tous, y compris pour les salariés à temps partiel**
- ➔ **Exceptions : 2 jours sur critères** (longs temps de trajets ; salariés handicapés ; retour de maladie d'un salarié ; monoparentalité ; salariés aidants familiaux ou avec de jeunes enfants ; salariés âgés)
- ➔ **Télétravail encadré occasionnel pour tous, afin de faire face à des situations spécifiques** (difficultés de transport, de météo, ou pics de pollution comme prévu aujourd'hui par la loi). **Et un volant de jours de télétravail libres au choix du salarié, dans le cadre de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle !**

EN CONCLUSION :

**MOINS DE CHOIX POUR LES SALARIÉS, DES CONTRAINTES SUPPLÉMENTAIRES, DES INDEMNITÉS SUPPRIMÉES !
POUR UN SIMPLE TOILETTAGE D'ACCORDS QUI FONCTIONNAIENT BIEN, NOUS ATTENDIONS MIEUX !**

**LA BALLE EST DANS LE CAMP DE LA DIRECTION
PROCHAINE RÉUNION 8-9 MARS**