

# CRÉONS DE NOUVEAUX DROITS

## NEGO TELETRAVAIL, TRAVAIL À DISTANCE ET CET

Le 20 mai, direction et organisations syndicales se retrouvent pour une réunion de négociation sur les thèmes du Télétravail, du Travail à Distance et du Compte Épargne Temps.

**Sud porte vos propositions pour renouveler et améliorer l'existant. C'est sous condition qu'il apposera sa signature aux nouveaux textes.**

Le contexte actuel nous porte à croire que de nouveaux droits peuvent voir le jour. En peine de recruter et de fidéliser, la CEIDF doit revoir son modèle, faire confiance aux salariés et leur rendre de l'autonomie. Télétravail ou Travail à Distance sont un des critères de choix pour les candidats à un emploi.

Un pas, par trop timide a été fait pour une partie du siège qui bénéficie du TT et du TAD. Il convient maintenant d'en élargir le champ d'application à tous.

### TRAVAILLER autrement

✓ **NOUVEAU DROIT : Télétravail pour les métiers du réseau, les CRC et les chargés d'affaires BDR**

Vous êtes nombreux à nous faire part de votre incompréhension à ne pas pouvoir télétravailler contrairement à d'autres réseaux bancaires dont des entreprises du Groupe. C'est une nécessité écologique, économique compte tenu du prix du carburant et qui participe à la qualité de vie au travail.

**Sur la base du volontariat, nous revendiquons la mise en place d'1 journée de TT.**

✓ **Améliorer l'existant : Pour les fonctions support**

Signés par **Sud**, les accords de TT et de TAD doivent évoluer. Nous souhaitons simplifier le dispositif et lui apporter de la souplesse.

Quel intérêt aujourd'hui à continuer de distinguer ces 2 modes de travail ? Tout est télétravail que ce soit chez soi ou sur site distant. C'est pourquoi **Sud** est favorable à la rédaction d'un seul accord.

Un seul mot d'ordre : **2 jours de télétravail et /ou de TAD avec 3 jours de présence sur Athos dont 1 jour commun à tous pour que l'équipe puisse se retrouver.**

Les 2 autres jours de présence doivent être librement choisis par le salarié. Confiance et autonomie sont nécessaires pour réussir harmonieusement l'organisation du télétravail.

Le périmètre de l'accord TT actuel est restreint à certains métiers du Siège et **Sud** demande **qu'il soit ouvert à tous les salariés sans exclusive** : Athos, Seinery, les back et middle office, en DR, le tout sur la base du volontariat.

**Dans le cadre du maintien dans l'emploi**, pour les salariés déclarés RQTH, pour ceux qui sont reclassés par suite d'une inaptitude, **Sud** veut que les préconisations de TT formulées par les médecins du travail ou par la mission handicap soient systématiquement retenues favorablement par la DRH.

### **Autres mesures concrètes :**

- L'abandon du forfait "TT" pour les salariés qui ne sont pas au forfait cadre et le retour du badge comme sur Site.
- La prise en charge par l'entreprise de l'achat d'équipements rendus nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle
- Une indemnité mensuelle de 30 €, destinée à couvrir les frais inhérents au travail à domicile comme l'électricité ou le chauffage.
- Le télétravail doit pouvoir s'exercer sur tout le territoire hexagonal.

## **COMPTE EPARGNE TEMPS à valoriser**

Mis en place dans notre entreprise en juin 2020, le CET qui permet de placer des congés payés non utilisés ou du numéraire est peu attractif et trop restrictif, ce qui explique que **Sud** n'avait pas signé cet accord. Le bilan donné par la direction confirme d'ailleurs qu'il est peu utilisé et concerne essentiellement des seniors souhaitant anticiper un départ à la retraite. Il peut pourtant se révéler utile à tout âge et particulièrement pour financer tout ou partie de certains congés.

**Sud** est favorable à la mise en place d'un abondement de l'employeur d'1 jour pour 2 jours placés en CET et demande à la direction de porter le plafond du CET à 250 jours et enfin, pouvoir y placer 13 jours de congés par an et 75 % de leur Part Variable et du 13ème mois, sans aucune distinction d'âge.

