

#.AGILE.fr

...Attention à ne pas devenir (trop) fr.agile (s)...

N°10

Février 2021



*Emancipation,
Démocratie,
Indépendance,
Autonomie, Solidarité*

Pourquoi la CFDT n'a pas signé le projet d'accord CMANJOU sur la QVT et le télétravail ?

<p>L'accord groupe Alliance Fédérale s'applique.</p> <p>L'intérêt d'un accord d'entreprise CMANJOU serait d'apporter des précisions et des compléments dans l'intérêt des salariés, pas de rester au niveau des intentions.</p>	<p>équipe de gestion des absences à distance 😡</p> <p>Contrairement à d'autres fédérations, l'Anjou a déjà une équipe de remplacement et des salariés en mission RH pour palier les absences.</p> <p>Le projet d'accord propose un groupe de travail « chargé de mener les réflexions sur cette mise en place ».</p> <p>Les organisations syndicales sont absentes de ce groupe de travail. On ne sait rien sur l'effectif de cette nouvelle équipe, si elle vient ou non en complément des remplacements existants, dans quel délai elle sera mise en place et quelles seront ses conditions de travail et de recrutement.</p>
<p>sapeurs pompiers volontaires 😊</p> <p>Le projet prévoit une convention de disponibilité avec le SDIS49 pour 2 ou 3 salariés volontaires.</p>	<p>pratique du sport en entreprise 😡</p> <p>On reste au niveau des intentions : pas d'engagement véritable.</p>
<p>prévention et accompagnement de la dépression 😊</p> <p>Mise en place en d'un dispositif de prévention décidé en 2019 ! Un partenariat est mis en place en Anjou.</p>	<p>Accompagnement du handicap 😡</p> <p>Simple rappel de l'existant alors que le nombre de salariés en situation de handicap diminue et que l'entreprise ne remplit pas ses obligations en la matière.</p>
<p>Assistant(e) social(e) 😊</p> <p>Il ou elle effectuera une partie de ses permanences en caisses locales.</p>	<p>Vélo et covoiturage 😡</p> <p>Aucun engagement au niveau du CMAJOU</p>
<p>Don du sang 😞</p> <p>Autorisation d'absence (rémunérée ???) sur 1 ou 2 créneaux par an privilégiés pour CMANJOU.</p>	<p>mécénat de compétences 😡</p> <p>Le projet dit vouloir le promouvoir et étendre le champ des associations concernées... sans plus de précisions ni d'engagement.</p>

Qualité de Vie au Travail... PLUS VITE, PLUS LOIN...pas sûr !

Vos Elus et Représentants syndicaux CFDT :

BARBAULT Melanie ; BREBION Yves ; DENOUS Stephanie; HERVE Emmanuel ; LANIPECE Caroline ; LEON Aurélien ; ROSIN Sophie ; YVRAY Paule ; LEFEUVRE Christine

Délégués Syndicaux : BARBAULT Mélanie ; HERVE Emmanuel ; LEFEUVRE Christine

ET POUR LE TELETRAVAIL ?

<p>postes de travail éligibles </p> <p>Tous les postes sont éligibles, même partiellement quand certaines tâches ne peuvent s'effectuer à distance.</p>	<p>attestation sur l'honneur </p> <p>Le salarié doit fournir une attestation sur l'honneur spécifiant « <i>notamment que l'installation électrique du logement répond aux règles de sécurité ou encore que le salarié dispose d'une connexion Internet adaptée à ses besoins professionnels</i> ».</p> <p>Les salariés n'ont pas la compétence nécessaire pour fournir une telle attestation. Que ce passerait-il si elle s'avérait inexacte ?</p> <p>Si l'employeur veut une attestation, elle doit être établie par un professionnel compétent et l'employeur doit en assumer le coût.</p>
<p>Rythme de travail à distance </p> <p>Formule 1 : elle reste limitée à 22 jours par an et s'applique aux salariés des caisses locales, du centre d'affaires et de la gestion patrimoniale.</p> <p>Formule 2 : elle reste limitée à 1 jour par semaine et s'applique aux salariés des fonctions support, de l'animation commerciale et de Crédit Mutuel Accueil.</p> <p>Alors que nous demandions que les deux formules soient accessibles à tous.</p>	<p>Les moyens fournis au travail à distance </p> <p>Fourniture d'un kit de matériel informatique.</p> <p>Mais pour le mobilier, les salariés pourront aller acheter à la <i>Ressourcerie des Biscottes</i> le mobilier usagé déposé par l'employeur suite au déménagement vers les sites de repli !</p> <p>Quant à l'indemnisation des frais engendrés par le télétravail (mobilier adéquat, internet, électricité, locaux)</p> <p>NIET, RIEN, NADA...Circulez, il n'y a rien à voir !</p> <p>Alors qu'Alliance Fédérale dit clairement vouloir réduire les coûts immobiliers (donc les surfaces) et que l'on sait que le télétravail va se développer dans les années à venir il est important que l'employeur assume ses devoirs de garantie de la santé au travail de ses salariés dès maintenant.</p>
<p>indicateurs de suivi </p> <p>Un seul indicateur portant sur le télétravail : <i>le nombre de travailleurs à distance par sexe et par métier</i>.</p> <p>Rien sur les formules utilisées, le nombre de jours télétravaillés ou le nombre de demandes refusées.</p> <p>Bref, comment faire un suivi sérieux dans ces conditions ?</p>	<p>le plan du projet d'accord est étrange : </p> <ul style="list-style-type: none">-il ne comporte pas de sommaire-il reprend mot pour mot certains articles de l'accord Alliance fédérale, ce qui n'apporte rien de nouveau-il omet un certain nombre de thèmes de l'accord Alliance Fédérale, comme si il voulait s'en affranchir. <p>Il est difficile pour chacun d'avoir une vision globale claire de l'articulation entre accord groupe et accord d'entreprise... et finalement de s'y retrouver.</p>

S'il n'y a pas d'accord majoritaire, le sujet reviendra à la table des négociations

dans un an...

et d'ici là vous pourrez nous faire part de vos remarques

Vos Elus et Représentants syndicaux CFDT :

BARBAULT Melanie ; BREBION Yves ; DENOUS Stephanie; HERVE Emmanuel ; LANIEPCE Caroline ; LEON Aurélien ; ROSIN Sophie ; YVRAY Paule ; LEFEUVRE Christine

Délégués Syndicaux : BARBAULT Mélanie ; HERVE Emmanuel ; LEFEUVRE Christine