

Accord télétravail 2021

En 2020, la crise sanitaire planétaire a imposé et fait exploser le télétravail. La RATP, pourtant peu encline à cette pratique, a pu ainsi assurer une continuité totale de son activité. Les salariés de l'encadrement ont dès lors exprimé des attentes. Rendu obsolète, l'accord télétravail en vigueur depuis 2018 a fait l'objet d'une nouvelle négociation.

Force de proposition voire prescriptrice, la CFE-CGC Groupe RATP a obtenu de nombreuses avancées dans ce nouvel accord (p.2).

Mais les salariés ne pourront pas en bénéficier : seul notre syndicat l'a signé, ce qui s'avère insuffisant pour permettre son application.

Toutefois, la CFE-CGC continue à demander un relèvement de l'indemnité financière (p.3)
La direction a pris l'engagement de discuter ce point lors des NAO 2021.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP

Le télétravail doit permettre un **équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle**.

Il repose sur le **volontariat**, la **confiance**, l'**autonomie**.

Conforme à ses **valeurs d'équité**, la CFE-CGC Groupe RATP a milité pour un accord transversal qui supprime tout recours aux notes de département.

De même, elle a fait inscrire la **non-discrimination**, le **respect de la vie privée** et la **réversibilité** comme principes fondateurs.

La **charge de travail**, le **droit à la déconnexion** sont inscrits et exigent une vigilance particulière.

Le maintien du **lien collectif** a été porté par la CFE-CGC Groupe RATP avec un focus important sur l'accompagnement des **managers** et le **plan de formation** associé aux nouvelles pratiques.

Pour poursuivre le dialogue après la lecture de ce numéro, vous pouvez poser vos questions via l'application mobile CFE-CGC Groupe RATP, ou auprès de vos délégués locaux (cf rubrique *Contacts* sur l'appli).



Critères d'éligibilité liés au salarié	Ouverture aux CDD, stagiaires et alternants et temps partiels à partir de 50% Ouverture du télétravail aux HV sous conditions Suppression des notes de département pour un accord transversal
Télétravail planifié	2 jours par semaine avec un forfait supplémentaire de 10 jours par an, limité à 1 jour pour les salariés à temps partiel inférieur à 80% En cas de report, possibilité de faire 3 jours de télétravail sur une même semaine et délai de prévenance abaissé à 24 heures
Télétravail annuel	Plafond annuel à 90 jours (demande CFE-CGC non concrétisée d'augmentation du volume à 100 jours) et nombre de jours proratisé selon le taux de temps de travail Maximum de 3 jours par semaine, limité à 2 pour les temps partiels inférieurs à 80% Délai de prévenance abaissé à 24 heures
Télétravail ponctuel	Précision des situations permettant de demander du télétravail ponctuel : (perturbations climatiques, canicule, pollution élevée, soutien familial, interruption des transports en commun ou toute autre cause exceptionnelle personnelle)
Temps de travail et plage de joignabilité	Précision sur la nuance entre temps de travail et plage de joignabilité Ainsi, le temps de travail effectif du collaborateur, temps au cours duquel celui-ci est tenu de répondre aux sollicitations de l'entreprise, reste identique en situation de télétravail à celui connu en présentiel. Sa répartition est organisée, en concertation avec le responsable hiérarchique, au sein d'une plage de joignabilité d'une amplitude de 10 heures comprise entre 8h et 19h
Contribution financière de l'entreprise	La direction n'a pas entendu les demandes d'augmentation nécessaire pour compenser les charges personnelles induites et la hausse du coût de la vie Un courrier a été envoyé à la direction, qui a pris l'engagement de discuter ce point lors des NAO 2021
Accompagnement / Formation	Renfort des formations pour les managers en e-learning et en présentiel (organisation des activités, déconnexion et maintien des temps collectifs)
Dialogue social	Le contexte de télétravail généralisé, davantage encore en situation exceptionnelle, tend à éloigner salariés et organisations syndicales. La CFE-CGC réitère le besoin de pouvoir informer et contacter facilement les salariés malgré la « distanciation syndicale » induite, notamment par des solutions digitales, telles la messagerie électronique professionnelle



Groupe RATP

Frédéric RUIZ
Président
frederic.ruiz@cfe-cgc-ratp.com
Portable : 06 50 63 80 00

CFE CGC Groupe RATP
21 square Saint-Charles – 75012 Paris
Téléphone : 01 58 76 80 00 – télécopie : 01 58 76 80 87
contact@cfe-cgc-ratp.com

Paris, le 23 décembre 2020

Monsieur Jean AGULHON
Directeur général adjoint
GIS
LAC AR11
LYON-BERCY - LYBY

REF : CFE-CGC 2020-062
Courrier adressé par voie électronique

OBJET : accord sur l'organisation du télétravail au sein de la RATP

Monsieur le Directeur général adjoint,

La négociation sur le télétravail a donné lieu à des échanges constructifs permettant d'aboutir à un projet d'accord qui nous semble globalement satisfaisant à l'exception de l'article 5.4 concernant la contribution financière de l'entreprise, qui est pour notre organisation syndicale un point dur.

En effet, dès la première audience, Monsieur NOEL a précisé qu'il n'avait pas mandat pour traiter de cette question.

Aucune indication sur les bases de calcul de l'indemnité actuelle et reprise dans l'accord soumis à signature n'ayant été fournie, nous avons suggéré de prendre en considération le tableau d'indemnisation de l'URSSAF (10€/mois pour un jour de télétravail par semaine, 20€/mois pour deux jours par semaine) et d'ajuster le montant de l'indemnité en fonction de l'inflation, notamment celle de l'énergie.

Nous avons rappelé que cette indemnisation était exonérée des contributions et cotisations sociales (dans les limites des 10€, 20€ par mois) et signalé qu'actuellement l'indemnité est anormalement soumise à impôts pour le salarié. Sur ce point, l'accord indique que l'entreprise se mettra en conformité.

Par ailleurs, la question de l'achat d'un écran plus grand que ceux d'un ordinateur portable ou d'un fauteuil adapté n'a pas reçu d'écho, alors que la médecine du travail alerte sur les troubles musculo-squelettiques liés à une mauvaise installation.

Même si nous comprenons le contexte économique de l'entreprise, nous demandons que les gains de productivité engendrés par le développement du télétravail et mis en avant dans les projets d'aménagement des espaces (LYBY+...), soient en partie destinés à mieux compenser les surcoûts assumés par les télétravailleurs.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général adjoint, à l'assurance de ma considération distinguée.

Frédéric RUIZ
Président

Copie : M. Christophe NOEL

ORGANISATION ADHERENTE À LA FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS CFE CGC
CONFEDERATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

Syndicat CFE-CGC Groupe RATP - 21, square Saint Charles 75012 PARIS
Téléphone : 01 58 76 80 00 - Télécopie : 01 58 76 80 87 - Courriel : contact@cfe-cgc-ratp.com

ORGANISATION ADHERENTE A LA FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS CFE CGC
CONFEDERATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC