

Point sur les négociations

Comme nous vous l'avions communiqué, les **NAO** (**N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires concernant les éléments de rémunération) ont été finalisées lors de ce premier trimestre. Vous trouverez plus d'informations en suivant le lien à la fin de cet article. D'autres négociations sont encore en cours et nous souhaitons vous en faire un retour afin que vous soyez pleinement informés des échanges avec la direction en cours.

I. Le droit à la déconnexion

Voici la définition juridique de du droit à la déconnexion:

« Droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel »

C'est un accord important car il permet de cadrer des pratiques excessives qui viennent déséquilibrer l'équilibre entre vie personnelle & vie professionnelle. L'évolution de nos outils numériques et le développement de nos pratiques professionnelles orientées vers le nomadisme nous imposent d'être très vigilants quant aux éventuels abus.

Il est important qu'aucun salarié ne peut se voir tenu de répondre à une sollicitation pendant ses périodes de repos (sauf astreinte éventuelle), nous avons bien entendu insisté sur ce point. L'exemplarité de la ligne managériale est indispensable.

Cependant chacun peut rester libre de se connecter en dehors des périodes habituelles de travail; l'obligation, elle, n'est pas acceptable.

Le dialogue social a permis de faire émerger d'autres idées:

- Interdiction d'envoyer de mails ou de passer des appels entre 20h et 07h du Lundi au Samedi ainsi que les Dimanches et jours fériés
- Inclure les bonnes pratiques à la formation d'accueil et à la formation des managers
- De manière générale, mieux communiquer sur ce thème afin que chaque salarié puisse être touché par la diffusion de l'information.

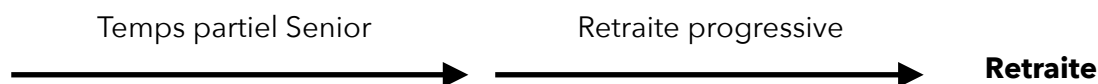
Nous avons demandé à la direction un état des lieux précis par unité sur la volumétrie de connexion en dehors des horaires de travail habituel.

II. Accompagnement Fin de Carrière

C'est un accord très attendu par de nombreux salariés qui voient la fin de leur carrière approcher à grands pas.

En résumé, notre idée serait d'effectuer un atterrissage en deux étapes cumulables ou non:

- En partant à rebours de la date de départ en retraite, une étape de retraite progressive (jusqu'à 2 ans, en ayant cotisé 150 trimestres) qui permet de rester en activité entre 40% et 80% (bornes encore à définir à ce stade) tout en continuant à cotiser à 100%. Par exemple un salarié à 50% est payé 50% par l'employeur et touche la moitié de sa pension de retraite. L'employeur paye cependant 100% des cotisations retraite de ce salarié.
- Avant cette étape de retraite progressive, il pourrait y avoir une étape de temps partiel senior d'une durée à définir dans le cadre de cette négociation. Ce temps partiel (80% ou plus) permettrait de ralentir en douceur le rythme de travail, l'employeur prendrait en charge les cotisations retraite à hauteur de 100%



A ce stade, nous attendons les résultats de l'élection présidentielle qui nous permettront de fixer des durées de dispositif en cohérence avec le projet du candidat élu. A voir si l'arrivée du nouveau Directeur Général aura une influence sur cette négociation...

III. Panneaux Syndicaux digitalisés

Nous travaillons sur ce dossier pour que chaque salarié puisse avoir accès, s'il le souhaite, à l'information que nous diffusons en tant qu'organisation syndicale. Ainsi, un portail syndical sera créé sur Cnet afin que chaque organisation syndicale puisse publier des communiqués en accès libre aux salariés. C'est un outil important dans notre mission de vous tenir informé.

N'hésitez pas à nous remonter les suggestions et idées que vous pourriez avoir dans le cadre de ces négociations.

Nous vous réaffirmons notre entière disponibilité. Notre engagement est complet dans ces négociations, vous pouvez compter sur nous!

Vous trouverez ici le lien pour consulter le résultat des NAO 2022:

<http://unsandf.over-blog.fr/2022/03/accord-negociation-annuelle-obligatoire-2022.html>

La Team UNSA

