

La GAZETTE

Le bulletin d'information officiel de vos élus CFE-CGC la Mondiale

OCTOBRE 2021
NEWSLETTER N°8

EDITO

Chères et chers collègues MONDIALISTES,

La rentrée est déjà loin qu'il faut se projeter personnellement et professionnellement dans un contexte incertain. Inflation, formation, évolution sont des items que vous évoquez régulièrement .

Vos élus CFE-CGC porteront vos inquiétudes lors des instances dédiées; ainsi que vos « voix » lors des négociations telles que la **QVT** (qualité de vie au travail), l'accord **Handicap** et bien évidemment une évolution structurante de l'accord **Télétravail**, dont l'efficacité après 18 mois de pratique contrainte n'est plus à démontrer .

Bien syndicalement

Cyril Franches
Délégué Syndical Central



FOCUS DE OCTOBRE



- **DROIT A LA DECONNEXION**
- **SUIVI ACCORD HANDICAP**
- **JOURS FERMETURE 2022**
- **ŒUVRES SOCIALES**
- **FORFAIT MOBILITE DURABLE**

DROIT A LA DECONNEXION

En dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence **joignable** par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail.

Dans le cadre du télétravail, mis en place de façon exceptionnelle ou non, le droit à la déconnexion s'applique également. Cependant, les modalités de ce droit doivent être prévues par l'entreprise. Instauré par la loi dite « *Loi travail* » du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Il est consacré à l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Le droit à la déconnexion vise à :

1. assurer le respect des temps de repos et de congés ;
2. garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
3. protéger la santé des salariés.

Le Code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit que celles-ci doivent être déterminées au niveau de l'entreprise, par le biais d'un accord employeur-salariés.

Elle prévoit en outre la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux salariés, à l'encadrement et à la direction. Les modalités pratiques peuvent être par exemple :

- consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ;
- dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ;
- activation des messageries d'absence et de réorientation ;
- détermination d'horaires fixes pour les salariés en télétravail ;
- signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Ce respect du droit à la déconnexion a été engagé sur deux fronts; le 05 octobre dans le cadre de l'accord Groupe QVT et le 18 octobre dans le cadre d'une Négociation sur l' usage des outils informatiques et de communication sur notre environnement La Mondiale.



COMMISSION DE SUIVI HANDICAP

Le 15 octobre dernier nous a été présenté le bilan 2020 de l'accord handicap.

Point majeur : **nouveau mode de calcul pour l'atteinte des 6% d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** dans les entreprises, depuis le 1^{er} janvier 2020 suite à un décret officiel datant de 2019*.

L'objectif de ce décret est de favoriser les emplois directs... au détriment du recours à la sous-traitance auprès du milieu protégé et adapté (ESAT et EA) Grands principes de ce nouveau mode de calcul :

- Les stagiaires sont maintenant comptabilisés
- La part des travailleurs handicapés de 50 ans et plus est majorée
- Moins de prise en considération du recours aux entreprises adaptée

* Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

Conséquence pour l'UES La Mondiale : ce nouveau mode de calcul gonfle « artificiellement » le taux d'emploi direct.

Des chiffres pour mieux comprendre :

L'objectif de 6% correspond à 166 personnes" travailleurs handicapés" pour notre UES.

En 2019 : nous comptabilisons 130 Travailleurs Handicapés

=> Ce qui correspondait à un taux d'emploi direct de **3,6%** (ancien mode de calcul)

En 2020 : nous comptabilisons 144 travailleurs handicapés

⇒ Le taux d'emploi direct correspondant (avec le nouveau mode de calcul) est de **5,6%** , avec seulement **14 travailleurs handicapés de plus.**

Conséquence : le budget alloué à la mission handicap du groupe risque d'être sévèrement amputé !!



Julie Lucas
Membre commission handicap

En effet, les nouvelles règles de calcul permettant d'atteindre plus facilement l'objectif de 6%, le groupe sera donc moins pénalisé financièrement car sa contribution obligatoire allouée à cette obligation légale sera plus faible, voire nulle.

=> Il ne faudrait pas que le budget, les efforts et les actions déployés depuis 3 ans pour favoriser le maintien et l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés en pâtissent et soient relégués en fin de liste des priorités, surtout en période de restriction budgétaire.

L'accord actuel prend fin au 31/12/2021 et nous allons prochainement entamer des négociations pour le nouvel accord triennal. Nous serons donc vigilants sur l'impact de la nouvelle législation sur les actions et orientations proposées par notre direction.

=> Si vous avez des remarques, revendications ou idées : c'est le moment de revenir vers nous !

Pour rappel, l'accord actuel prévoit :

- 2 jours d'absence par an pris par demi-journée ou journée pour les personnes en situation de handicap reconnue ou parent d'un enfant mineur porteur d'un handicap reconnu.
- Une allocation forfaitaire de 1650€ pour les salariés qui ont un enfant à charge en situation de handicap.

Retrouvez l'accord Handicap actuel via Déclics.

JOURS DE FERMETURE 2022

Les RTT imposés prévisionnels pour 2022 seront le **Vendredi 27 Mai** (WE Ascension) & le **Vendredi 15 Juillet** 2022.

Le Lundi de Pentecôte reste un jour férié mais est déduit des JRTT (journée de solidarité)

COMITE ENTREPRISE

Vos élus travaillent déjà pour 2022 et s'investissent pleinement pour l'organisation d'un voyage groupe aux meilleures conditions.

Après de jolis séjours aux Club Med, à New York et l'offre voyage privé proposée juste avant la pandémie, nous faisons appel à vos envies, vos idées pour répondre au mieux à vos attentes .



FORFAIT MOBILITE DURABLE



Le versement par l'employeur du forfait mobilité durable est-il obligatoire ?

Non, le FMD est un dispositif facultatif. L'employeur reste le décideur final sur la question de la mise en place ou non du FMD dans l'entreprise.

L'instauration de ce forfait se fait par décision unilatérale de l'employeur, après consultation avec le Comité Social et Économique (CSE), par accord d'entreprise ou accord de branche.

Vos élus CFE CGC militent depuis plusieurs années pour ce coup de pouce mobilité douce, le cyclisme sur le tour de France c'est 3 semaines par an, se déplacer à vélo c'est tous les jours !

Cette décision peut notamment être évoquée lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) organisées avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise. La loi d'orientation des mobilités (LOM) impose, depuis le 1er janvier 2020, aux entreprises de plus de 50 salariés travaillant sur un même site d'insérer un volet mobilité dans les NAO. Il y a donc obligation de discuter du FMD à chacune de ces réunions annuelles.

Le montant, de 0 à 500 €, est à la charge de l'employeur mais est exonéré d'impôts pour les salariés et de charges sociales pour les employeurs. Il permet donc d'augmenter le niveau de vie des salariés sans toucher au salaire.

Dans le cadre de l'entreprise, la prise en charge du FMD est collective. Si un employeur décide de mettre en place ce dispositif par décision unilatérale, le bénéfice du FMD doit profiter uniformément à l'ensemble des salariés remplissant les conditions d'accès au forfait.

Depuis mai 2020, le **mécanisme de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) a été officiellement remplacé par le forfait mobilité durable.** Dès lors, la prise en charge des frais de déplacement à vélo n'est plus appréciée au regard du nombre de kilomètres parcourus par les salariés ou les agents. Elle est désormais forfaitaire.

Cette demande d'indemnisation a été proposée à la DRH pour qui les déplacements privés/pros doivent continuer sur le modèle du monde d'avant, le Métro ou la voiture individuelle c'est la Santé !

POURQUOI NOUS REJOINDRE ?

En rejoignant la CFE-CGC, vous participerez à la défense active de votre emploi, de votre métier, de votre avenir.

A la CFE-CGC, nos militants et adhérents sont des professionnels comme vous, font les mêmes métiers que vous et rencontrent les mêmes difficultés que vous !

Avoir des élus CFE-CGC dans votre entreprise est un geste de dialogue social constructif et d'avenir.

Vous avez envie de faire bouger votre entreprise ? Agissez aujourd'hui pour ne pas subir l'avenir !

Pour ADHERER, vous pouvez vous rapprocher de vos délégués syndicaux, ils pourront vous donner toutes les explications :

Cyril FRANCHES

Délégué Syndical Central CFE CGC LA MONDIALE (SNAPA)

Laure BERNARD

Déléguée Syndicale (SNCSA)

Patrick BENNEZON

Délégué Syndical (SNIA)

Samuel PERROTTET

Délégué Syndical (SNAPA)

Stéphane OLLIVIER

Délégué Syndical (SNAPA)

Georges WAKNINE

Délégué Syndical (SNCSA)

Julie LUCAS

Déléguée Syndicale (SNCSA)



lamondialecfecgc.fr



[@cfecgc_alm](https://twitter.com/cfecgc_alm)



CFE-CGC La Mondiale



Cyril Franches

- ÊTRE ÉCOUTÉ ET DÉFENDU
- ÊTRE INFORMÉ DES RÉALITÉS DE VOTRE ENTREPRISE
- ÊTRE EN MESURE D'ANTICIPER ET PESER SUR LES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR
- ÊTRE ACTEUR DANS LES DÉCISIONS PRISES PAR NOTRE SECTION
- ÊTRE RESPONSABLE, CONSCIENT DU RÔLE QUE JOUE L'ENTREPRISE DANS LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN
- ÊTRE PARTICIPATIF DANS LA VIE DU SYNDICAT
- ET ENFIN, BÉNÉFICIER D'UN ENSEMBLE DE SERVICES DONT UNE PROTECTION JURIDIQUE

Faites-nous remonter toutes vos remarques et si vous avez des sujets spécifiques que vous souhaiteriez aborder, merci de nous envoyer un mail à l'adresse suivante cfecgc.lamondiale@yahoo.fr