



*Vous avez envie de rester en télétravail une partie de la semaine dès la rentrée ?
Cela devient désormais possible, si une majorité de syndicats s'engage !*



Accord QVT l'UNSA donne un avis positif en CUEP !

Lors du Comité Unique de l'Établissement Unique (CUEP) du 23 juillet 2020, l'UNSA a donné un avis positif au projet d'accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).

L'UNSA a participé pendant plus d'un an (depuis juillet 2019) à l'ensemble des négociations de l'accord QVT (plus de 15 réunions). Lors de ces réunions, nous avons porté avec force et contre vents et marées les revendications des personnels. Aujourd'hui, nous sommes fiers des avancées obtenues pendant la négociation et en accord avec l'équilibre général du texte.

Première nouveauté : cet accord est à durée indéterminée et s'appliquera dès la signature. De ce fait, les personnels peuvent se projeter à long terme.

1- Actions sur le temps et l'organisation du travail

- **Télétravail possible sur 1, 2 ou 3 jours par semaine** avec des modalités plus souples d'accès et de mise en place.
- **Enveloppe de 45 jours de Travail Occasionnel à Distance (TOD)** flottants à utiliser librement sur l'année (non cumulable avec le télétravail régulier). Un bilan sur le fonctionnement des deux modes de télétravail régulier et ponctuel sera réalisé après 1 an de mise en œuvre afin d'en tirer les enseignements.
- Accompagnement financier pour l'installation en télétravail d'un **montant de 250 €** maximum : remboursement à hauteur de 50% d'équipements complémentaires (sur présentation de factures de 500€). Le matériel demeure propriété de l'acheteur. A partir de 2 jours de télétravail : possibilité d'avoir un kit d'équipement complet fourni par la CDC (avec retour du matériel à la CDC en cas d'arrêt du télétravail).
- Attribution d'un **PC portable** pour tous les personnels avant la fin de l'année 2020.
- Attribution d'un **smartphone à tous les personnels** cadres et non-cadres dans un délai d'un an maximum.
- **Pérennisation de la semaine de 4 jours.**
- **Pérennisation de la plage d'ouverture 7h-20h.**
- **Pérennisation de la MATT** (Mesure d'Accompagnement du Temps de Travail).
- Clarification du régime forfait-jours pour les cadres (mention sur la fiche de poste, étude de rémunération et de la PVO individuelle).
- Maintien des 4 jours DG à discrétion de l'agent.



2- Actions spécifiques COVID19

- **Remboursement rétroactif de 75€** pour les personnels en TOD sur la période de confinement (achat de matériel informatique, bureautique, mobilier sur présentation de factures ou sur présentation d'une déclaration sur l'honneur).

3- Actions permettant de se sentir mieux dans son environnement

- Enquête de mesure du climat social annuelle.
- Dialogue avec le personnel et évaluation d'impact amont/aval avant chaque projet d'ampleur.
- Accompagnement individuel et collectif.
- Mesures visant à renforcer l'accompagnement des managers.
- Hausse de la prime de tutorat de 500 à 600€ qui est une reconnaissance de l'investissement des collègues en matière de transmission du savoir.
- Développement des parcours d'intégration.
- Mise en place de médiateurs internes.

4- Actions permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle

- Mise en place d'un forfait mobilité durable de 200€.
- Mise en place d'un prêt vert par la MSG de 3000 € à 1% pour l'acquisition d'un vélo ou d'une trottinette.
- Mise à disposition à titre expérimental de vélos de « service » à Paris.
- Développement des aménagements de parking vélo.
- Mise en place de guichets de service (information sur les prestations CDC, conciergerie, vente de produits, etc.).
- Développement de l'offre d'accueil « petite enfance ».
- Assouplissement du congé de naissance.
- Dispositifs facilitant l'accès au logement des jeunes.

La Direction avait pris la mesure des effets positifs du télétravail mais elle restait timide dans ses propositions. L'UNSA a réussi tout au long de la négociation à obtenir de belles avancées et modifier en profondeur le projet initial.

A titre d'exemple :

- Le TOD n'était au départ pas envisagé par la Direction, qui a finalement proposé 45 jours.
- L'accompagnement financier pour le télétravail était plafonné à 120 euros.
- La semaine de 4 jours était limitée à 1 an.

L'UNSA se félicite de la négociation de cet accord novateur, créateur de droits nouveaux pour le personnel de la CDC. Elle signera cet accord pour que les personnels puissent en bénéficier dès 2020 !

Pour rappel : un accord est valable uniquement s'il y a une majorité de signataires (>50%). L'UNSA, premier syndicat à la CDC, a une représentativité de 34%. A chacun désormais de prendre ses responsabilités !

Votes CUEP du 23 juillet 2020



POUR : UNSA

Abstention : CFDT - CGC

Contre : CGT - SNUP