



FO DEMANDE À LA DIRECTION D'APPLIQUER L'ACCORD SUR L'HORAIRE VARIABLE

En 2010, un accord portant sur l'horaire variable a été signé sur l'établissement TIS Saint-Ouen¹. Cet accord s'applique aux salariés soumis à l'horaire collectif. Il indique qu'il est possible pour ces salariés de « *constituer un crédit d'heures de 4 heures par semaine. Sous réserve de sa constitution, ce crédit d'heures pourra être utilisé pour des absences d'une durée inférieure ou égale à une demi-journée dans la limite d'une fois par mois civil.* »

Or, cette clause n'est pas appliquée correctement par la direction.

FO a déposé la réclamation suivante auprès de la direction : « *Les heures de plusieurs salariés à l'horaire collectif ne sont pas validées correctement sous Alista ce qui conduit à les priver des demi-journées de récupération auxquelles ils ont le droit selon l'article 6 de l'accord TIS Saint Ouen du 25/10/2010 sur l'Horaire Variable. Les représentants du personnel FO demandent à ce que cet accord soit appliqué pour tous les salariés à l'horaire collectif, y compris rétroactivement pour les salariés n'ayant pas perçu les demi-journées de récupération auxquels ils avaient le droit depuis 2010.* »

Réponse écrite de la direction : « *Les anomalies de pointage dans Alista peuvent être corrigées dans le mois en cours, et éventuellement sur le mois précédent, mais pas au-delà. Il appartient donc à chaque salarié concerné de veiller à ce que ses pointages soient bien faits et validés. En cas de problème, il est nécessaire d'en alerter son gestionnaire administration du personnel pour que le point soit résolu. Les salariés qui ont procédé ainsi ont pu voir corriger leurs pointages et bénéficier de la demi-journée de récupération, sous réserve d'avoir effectué les heures y donnant droit.* »

En réunion du Comité social et économique (CSE) de TIS Saint-Ouen du 30/10/2020, FO a fait remarquer à la direction que cette réponse n'était pas satisfaisante dans la mesure où elle fait reposer la responsabilité du contrôle de la validation des heures sur le salarié. La responsabilité de la validation des heures incombe aux managers et c'est à la direction de contrôler que cette validation est bien effectuée.

En outre, FO demande à la direction de régulariser l'application de l'accord au-delà du mois précédent. Une action en justice peut imposer à la direction de le faire au moins pour la période couverte par le délai de prescription légal, qui est de trois ans.

Nous invitons les collègues concernés à contacter les représentants du personnel FO.

¹ téléchargeable sur www.fo-sif.org

AU SUJET DES AVENANTS TAD AUX CONTRATS DE TRAVAIL

La direction a demandé aux collègues qui ont souhaité bénéficier du télétravail de signer un avenant à leur contrat de travail.

Première remarque : lorsque la direction a consulté le CSE le 27/08/2020 sur son projet de nouvelle charte du travail à distance (TAD)², elle n'a pas présenté le modèle d'avenant au contrat de travail qu'elle comptait faire signer. Deuxième remarque : l'ensemble des organisations syndicales avaient demandé à la direction d'engager une négociation sur le TAD de telle sorte que le TAD soit régi par un accord collectif et non par une charte décidée unilatéralement par la direction.

Enfin, Il y a des clauses qui sont inacceptables dans cet avenant au contrat de travail:

- indemnité de 16€: "*le versement de cette somme est exclusif de toute autre indemnité*". **FO réclame une véritable prise en charge des frais de bureau - l'indemnité actuelle de 16 euros par mois est insuffisante.**

- le salarié doit attester "*disposer d'un espace sécurisé et d'une installation électrique conforme*". Conforme à quoi ? Si c'est aux normes en vigueur actuellement, c'est très rarement le cas, les normes électriques évoluant en permanence.

Dans le cadre du confinement actuel, le TAD est la règle pour tous ceux dont le poste de travail le permet, y compris ceux qui n'ont pas signé l'avenant TAD à leur contrat de travail bien évidemment. Donc nul besoin de signer un avenant à son contrat de travail pour bénéficier du TAD dans la période actuelle.

La direction a précisé à notre demande que l'indemnité de 16 euros/mois serait versée à tous les salariés en TAD, comme lors du 1^{er} confinement.

FO réclame que le TAD 5 jours sur 5 soit accordé à tous les collègues dont la fonction le permet et qui le demandent, conformément au protocole sanitaire du gouvernement du 29/10/2020.

FO demande à la direction de ne pas imposer le TAD aux collègues qui ne souhaitent pas y avoir recours. En effet, le TAD peut aussi être à l'origine de problèmes de santé du fait de l'isolement qu'il engendre ou des conditions de travail au domicile. Sur ce sujet la direction avait indiqué en réunion de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT) le 28/10/2020 que son plan d'adaptation de l'organisation du travail incluait « *prévention des risques liés à l'isolement et attention portée aux situations individuelles qui pourraient nécessiter des ajustements* ».

**Pour la préservation de vos droits, pour la défense de vos intérêts,
nous vous appelons à adhérer à FO, syndicat libre et indépendant !**

² FO avait refusé de voter sur ce point au CSE, étant donné que nous estimions qu'il fallait attendre le résultat des négociations centrales sur le TAD.