

NÉGOCIATION NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

Quelle est l'approche de **FO** ?

NMT : une négociation sur le télétravail et le temps de travail !

L'ouverture de la négociation sur le Télétravail était très attendue par les agents. La Direction a tenu à ajouter le Forfait Jour en englobant le tout dans le concept de Nouveaux Modes de Travail (NMT).

Dans un contexte de négociation tendue et de communications tous azimuts, la délégation FO cherche à faire aboutir ces deux accords.

FO demande une amélioration significative de l'accord Télétravail de 2016 :

- Le nombre de jours **de Télétravail doit être identique que les agents soient ou non au Forfait Jour et qu'ils soient Cadres ou pas.**
(Proposition Direction : plus de jours de Télétravail pour les FJ)
- Une possibilité de télétravailler **jusqu'à 2 jours par semaine** + une enveloppe annuelle de **45 jours**, soit jusqu'à 125 jours par an pour les agents sédentaires. (rappel accord de 2016: 2j/sem)
(Proposition Direction : 96 jours hors FJ, 110 jours pour les FJ)
- Une possibilité de télétravailler jusqu'à 40 jours par an pour les agents des équipes opérationnelles, soit approximativement un jour par semaine.
(Proposition Direction : 20 jours par an max)
- Une prise en charge par RTE de la moitié du montant de l'équipement du domicile à concurrence de 300 €, tous les 5 ans avec effet rétroactif pour 2021.
(Proposition Direction : 100 € une seule fois)
- Une indemnité forfaitaire de 2,5 € par jour de Télétravail.
(Proposition Direction : 1,5 € par jour)

FO a déjà obtenu :

Une proposition de souplesse horaire pour tous les agents hors Forfait Jour : possibilité de définir 2 horaires de référence, 1 pour les jours de Bureau, 1 autre pour les jours de Télétravail.

Sur le Forfait Jour

La préoccupation première de **FO**, c'est **l'encadrement du dispositif** qui présente certes des avantages en termes de souplesse horaire et d'autonomie d'organisation mais aussi des risques quant à la charge et au temps de travail effectif. En effet, les limitations horaires du Code du Travail ne s'appliquent pas en Forfait Jour. Ce point n'a pas encore été abordé dans la négociation mais la direction doit se donner de nouveaux outils pour pouvoir enfin remplir ses obligations quant au suivi de la charge des agents.

Nous avons déjà obtenu :

- **Une proposition d'abaisser le premier Forfait Jour à 197 jours**, durée proche de la moyenne annuelle d'un agent à 35 heures -195 jours-, qui permettra de passer au Forfait Jour avec une augmentation très limitée du nombre de jours travaillés.

FO revendique également :

- **Une prime d'engagement identique quel que soit le Forfait choisi**, pour inciter à basculer vers ce nouveau mode de travail sans forcément allonger le temps de travail.
(Proposition Direction : une prime d'engagement la première année de l'accord incitant à passer aux FJ les plus élevés : 10% du salaire mensuel pour le 1^{er}, 25% pour le 2^e et 50% pour le 3^e)
- **La possibilité de changer de Forfait ou de revenir à 35 heures tous les ans**, avant le début de l'année « Forfait Jour » (par exemple en décembre si le FJ est calé sur l'année civile), en fonction de la charge de travail et des contraintes personnelles ;
(Proposition Direction : engagement minimal de 3 ans dans un FJ)
- **La possibilité de transformer une partie de la prime mensuelle en NR** afin que le choix d'augmenter durablement son temps de travail soit compensé par une augmentation pérenne de la rémunération.*
(Proposition Direction : aucune pour l'instant)

* Les primes ne sont pas soumises à cotisation CNIEG et ne rentrent pas dans le calcul de la pension.

- **L'ouverture du dispositif aux Non Cadres dès à présent**

Notre objectif : obtenir 2 accords qui donneront aux agents de nouvelles possibilités d'organisation du temps de travail, plus souples et permettant plus d'autonomie.

BESOIN D'INFOS COMPLÉMENTAIRES ?

Veillez contacter vos interlocuteurs habituels ou
nous écrire à RTE-FO@rte-france.com

AGIR, NE PAS SUBIR
www.fnem-fo.org