

IK Vélo :

Le projet de loi mobilité n'étant pas passé, la direction va envoyer un projet d'accord aux OS pour 2019 qui permet la reconduction de celui de 2018.

Frais professionnels :

A la suite d'un simulacre de négociation qui ne devrait logiquement aboutir à rien d'acceptable, la direction d'Atos va, comme de coutume, nous imposer des conditions de déplacements encore plus dégradées que celle que nous connaissons actuellement.

Et pourtant, l'objectif initial pour la CFDT qui avait demandé l'ouverture de cette négociation, était bien de discuter d'une revalorisation des conditions de remboursement actuelles jugées trop faibles en comparaison des prix pratiqués en France. C'était sans compter avec la volonté constante de la direction de vouloir faire des économies sur le dos des salariés.

La politique voyage qui va être imposée à tous les salariés de la GBU France est dénoncée par la CFDT ! Malgré cela, les salariés verront leur conditions de déplacement se détériorer au profit d'une meilleure rentabilité pour l'entreprise.

Nouveautés : Plus de barème Urssaf pour les IK (indemnités Kilométriques), la notion de "Mission" Syntec étendue à la Métallurgie (réduction drastique des remboursements possible dès le premier mois de déplacement), attribution de tickets restaurant pour le midi en déplacement, disparition des forfait repas sans justificatifs, perte sur tous les points pour les salariés (Avantix, Bull ISS, ...), en fait, aucune avancée sur aucun périmètre ... et encore bien d'autres surprises dans le texte !

Mutuelle :

La réforme 100% santé mise en place par le gouvernement Macron nous impose des modifications de notre prise en charge mutuelle afin de rester dans le cadre du contrat responsable. Une négociation est actuellement menée pour adapter notre contrat actuel avec pour objectif au 1er Janvier 2020 qu'il soit compatible avec la loi.

Pas de grands changements en prévision pour les ayants droits, le contrat mutuelle sera adapté, mais tout de même une diminution de la prise en charge des montures optiques qui passent de 150€ à 100€ de remboursement. Cette diminution pourrait être compensée par le contrat surcomplémentaire actuel et c'est une des propositions de la CFDT mais la direction et d'autres n'ont pas cette volonté.

Attendez-vous donc à ce changement de tarif monture au 1er Janvier 2020 même si l'accord n'est pas à ce jour finalisé et peut être pourriez-vous anticiper de quelques jours votre changement de lunettes ..

Télétravail :

La négociation a débuté afin de reconduire l'accord télétravail. Pour la CFDT il y a nécessairement des améliorations et aménagements à apporter.

Le taux de télétravail est 34% des effectifs Atos France ; 34,97% GBU. Selon l'enquête télétravail, la principale motivation de signer un avenant reste l'éloignement du domicile, la recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle et le besoin de travailler dans un environnement calme. La majorité des managers 79% soulignent un impact positif du télétravail sur la performance des collaborateurs.

Acter le refus

Loin de la réalité sur le terrain, seulement un seul refus télétravail est enregistré pour la GBU France en 2018. Faites votre demande et le cas échéant actez le refus puis informez votre HRBP.

Le manager devra alors motiver sa décision. Contacter vos élus CFDT pour vous accompagner. Pour la réversibilité, seulement 2 demandes enregistrées à l'initiative du manager en France.

Télétravail occasionnel sans avenant

Situation d'urgence, conditions climatique, épisode de pollution de l'air, grève des transports... Vous pouvez formaliser une demande, aucun avenant au contrat n'est exigé. La loi prévoit de nouvelles garanties pour le télétravailleur, notamment la qualification de l'accident survenu pendant le télétravail régulier ou occasionnel.

Tickets restaurant

Atos envisage de développer les espaces coworking. Le taux de télétravail est en constance augmentation « GBU France 5,30% en 2010 ; 34,97% en 2018 » ; la CFDT renouvelle sa demande d'attribution des titres-restaurant à l'ensemble des télétravailleurs.

L'article 4 de l'accord national interprofessionnel de 2005 précise que les télétravailleurs disposent des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. L'URSSAF approuvent l'attribution aux personnels en télétravail de titre-restaurant, assimilé à un avantage social. C'est pourquoi celui-ci doit être accordé de manière égalitaire à tous les salariés sans discrimination.

Surtemps de déplacement :

S'il fallait une seule preuve sur le fait que nous ne prendrons pas de décision sans vous soumettre les propositions, c'est notre capacité à faire des sondages (tablettes, Web, appli...) et à mettre les moyens pour les réaliser comme nous l'avons fait pour l'accord « temps de travail ». Nous avons respecté les résultats de l'enquête en le signant. Encore une fois, les syndicats qui avaient décrié notre signature ont demandé à la direction, lorsqu'elle a dénoncé la partie « surtemps de trajet », de l'appliquer formellement pendant les 15 mois réglementaires. N'est-ce pas la preuve que cet accord était bon pour les salariés ? Aujourd'hui, alors que nous sommes en justice et dans un bras de fer ensemble contre la direction, certains syndicats qui ont refusé et décrié l'accord de 2016 s'apprêteraient à se précipiter à signer un accord moins disant, la veille d'une élection, afin de faire valoir les anciennes représentativités et arrêter l'action en justice ! Nous les avons interpellés et continuons à le faire, comme nous l'avons fait pour [« l'épisode de l'intéressement »](#) qu'ils doivent sérieusement méditer, qui au demeurant est passé sous silence par les signataires, aucun tract, aucune com ! Encore une fois nous le rappelons, l'union fait la force, nous pouvons y arriver ensemble ; si nous l'avons fait pour les CSE, nous pouvons le faire pour toutes les négos ! La date limite de signature a donc été reportée au 14 novembre 2019.