

Sommaire :

- Edito
- Réflexion sur l'obligation vaccinale
- Nouvel accord Télétravail
- Budget moyen du matériel Télétravail
- Quelques avantages CSE, à ne pas oublier
- Les incidents informatiques, simples et répétitifs

Edito : dialogue social versus passage en force

Alors que les contaminations repartent en forte hausse, les salariés du Groupe CASA doivent revenir sur site, à raison de 3 jours par semaine.

En discutant autour nous, nous constatons des positions similaires dans d'autres entreprises. **Mais d'autres encore, ont maintenu un télétravail à temps complet ou quasi temps complet (1 j/semaine sur site) pendant les mois de juillet et août.** Peut-être pour éviter de mettre en place, en période de congés, des procédures coûteuses et contraignantes et de gérer des conflits entre salariés au sujet des mesures sanitaires ?

En tout état de cause, pour le Groupe CASA, **c'est 3 j/semaine sur site depuis le 12 juillet jusqu'en septembre.** La **CFTC CASA** aurait préféré un retour plus en douceur cet été. Et à la rentrée, sauf nouveau confinement, c'est le nouvel accord sur le télétravail qui s'appliquera (voir page suivante).

Si on prend un peu de hauteur, l'urgence actuelle est la mise en œuvre effective du plan de relance économique et industriel. Avec des conditions écologiques et d'ordre social. Il s'agit de définir, par le dialogue social en entreprise, dans les branches et les territoires, les solutions de sortie de crise. Nul besoin, donc, d'agiter le chiffon rouge des retraites avec un report précipité de l'âge de départ en retraite. Même si la **CFTC** reste favorable à l'instauration d'un régime universel par points, elle **s'opposera sans réserve à toute tentative de passage en force.**

L'obligation vaccinale soulève des questions philosophiques

Imposer la vaccination obligatoire serait liberticide pour les anti-vaccins. Mais n'y a-t-il pas conflit entre deux libertés contradictoires : celle de refuser le vaccin pour les uns et celle de se protéger et de ne pas être re-confinés pour les autres ?

D'après Rousseau, «la liberté consiste, moins à faire sa volonté qu'à n'être pas soumis à celle d'autrui». Ce concept appliqué à la vaccination aboutit à :

- soit, certains usent de leur liberté pour refuser le vaccin et soumettent la liberté des autres à la leur ;
- soit, d'autres souhaitent préserver leur liberté de mouvement en imposant le vaccin et soumettent la liberté des anti-vaccins à la leur.

Au final, **il ne peut y avoir d'obligation vaccinale sans atteinte à la liberté des uns, mais en contrepartie, il faut préserver la liberté de ceux qui veulent se protéger et ne pas être re-confinés.** L'élargissement du pass-sanitaire, sans obligation vaccinale mais avec de petits interdits qui ne portent pas atteinte à des libertés fondamentales, est l'alternative retenue dans certains pays occidentaux, dont la France. D'après un sondage publié le 16 juillet, 76% des plus de 55 ans y sont favorables contre 60 % des 35-54 ans et 47% des 18-34 ans. En moyenne 62% tous âges confondus.

Quelle est la position nationale de la CFTC sur la vaccination ?

Notre syndicat a toujours préféré la liberté de choix aux diktats venus d'en haut. Mais, il n'y a pas de liberté sans responsabilité. Les personnes qui choisissent, en toute conscience, de ne pas recourir au vaccin doivent aussi assumer les conséquences de ce libre choix. **Plutôt que d'imposer la vaccination, la CFTC opte pour l'incitation forte au moyen du Pass vaccinal.**

Et que pensent les autres syndicats de la vaccination obligatoire pour certaines professions ?

- **CFDT** et **MEDEF** y sont **favorables**, « si l'incitation s'avère insuffisante » ;
- **CGT** et **FO** y sont **hostiles**, « c'est un choix individuel et ça doit le rester et si malgré tout, elle est imposée, l'état doit s'engager à prendre à sa charge toutes les complications éventuelles ».



Nouvel accord Télétravail

Avant ouverture de la négociation, le COMEX de CASA avait fixé des limites s'imposant à l'ensemble des entités du Groupe CASA, **dont un quota maxi de 84 jours de télétravail pour les salariés à temps complet, soit 2 j en moyenne maxi par semaine** (84 jours = 40% d'un forfait de travail de 208 jours).

Cependant, comme mentionné dans notre précédente Newsletter, l'objectif de la négociation dans l'UES CASA était « d'essayer d'obtenir le maximum possible maintenant, avant de revoir les conditions dans quelques mois ». La négociation au sein de l'UES s'est déroulée dans un bon esprit. Les 3 jours TT /semaine n'ont pas été obtenus mais il y a eu d'autres avancées par rapport à l'accord existant. De plus, l'accord étant à durée limitée (fin 31/12/2022), **les partenaires sociaux devront se revoir à l'automne 2022 pour négocier un nouvel accord.** Enfin, une généralisation du flex courant 2022, pourrait être un accélérateur du nombre de jours de télétravail.

L'accord a été signé par les 3 syndicats représentatifs, dont la **CFTC CASA**. S'il ne brille pas par le nombre de jours de télétravail, il se distingue par une **très grande souplesse** : une **seule formule flexible** avec un nombre de jours de travail à distance pouvant varier **de 0 à 5 jours sur une semaine civile**, en respectant au moins **2 jours de présence sur site par période de 2 semaines consécutives**.

Principales mesures (rythme et indemnisation) :

- Un **forfait de 84 jours** pour les salariés **à temps complet** ainsi que pour les **temps partiels compris entre 80 et 100%** ; pour les autres temps partiels, le forfait de jours est réduit à due concurrence (voir communication RH) ;
- Un **forfait de 20 jours supplémentaires** pour les **femmes enceintes**, les **aidants** (au sens du code du travail) et les **personnes en situation de handicap**, ce qui correspond au total à 2,5 j en moyenne / semaine ; à défaut de pouvoir négocier le forfait de 84 jours, la **CFTC CASA** avait milité pour l'obtention d'un forfait supplémentaire pour ces 3 catégories de salariés mais aussi en faveur des **seniors (à négocier dans un accord seniors)** et pour les personnes avec plus de 2h30 de trajet/jour ;
- Une **souplesse totale dans la prise des jours de télétravail**, en respectant le cas échéant, des limites fixées au sein des directions / services selon nécessités de service ou contraintes opérationnelles.
- Une **allocation forfaitaire de 2,50 € par jour télétravaillé**, versée trimestriellement à terme échu et exonérée de cotisations sociales (**maxi 210 € par an pour 84 j TT**) ; lors de la négociation annuelle sur les salaires fin 2020, la **CFTC CASA** avait demandé l'instauration de cette allocation et la Direction avait répondu « ne pas être opposée à son principe, à discuter lors de la négociation du nouvel accord » ;
- Un **remboursement à hauteur de 50 % dans la limite de 180 €, du matériel informatique et du mobilier de bureau**, sur présentation de la facture d'achat (réouverture du dispositif de remboursement pour les salariés n'en ayant pas profité cette année et pour les nouveaux arrivants). La **CFTC CASA** avait demandé la réouverture de l'opération et son renouvellement à l'issue d'un délai de 2 ans. Avec un accord prenant fin au 31/12/2022, le renouvellement fera l'objet de la négociation suivante.

Suivi de l'accord : une commission de suivi se réunira à l'issue du 1^{er} et du 2^{ème} trimestre d'application. Un bilan sera effectué au bout d'un an, juste avant l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Matériel Télétravail : l'enveloppe de 360 € est-elle suffisante ?

Fauteuils de bureau : articles relevés sur le site des « Offres aux salariés du Groupe » <https://priv.atworkathome.fr/Accueil> (code d'accès : EURGCA1220M6)

INYO LIGHT Esprit « So Simple So Essential »



222,95 € TTC
à votre adresse

KENO H ONE Esprit « So Nice So Office »



265,74 € TTC
à votre adresse

4.11 ESPRIT « Transparence & Performance »



324,74 € TTC
à votre adresse

M.PAUL Prestance Naturelle



356,68 € TTC
à votre adresse

INYO CONFORT Esprit « Contemporain »



451,85 € TTC
à votre adresse

D&C Esprit « So confort So Plaisir »



469,34 € TTC
à votre adresse

ARTECH ERGO Esprit « So Flexible So Well-being »



476,38 € TTC
à votre adresse

ELLA Esprit « So Chic So Charme »









511,88 € TTC
à votre adresse

La plupart des fauteuils proposés sur le site des achats Groupe sont à plus de 300 € même si on trouve deux modèles en dessous.

Avec une enveloppe de 360 €, cela laisse peu de marge pour acheter un écran d'ordinateur de qualité.

Écran d'ordinateurs : difficile de dégager un prix moyen, tellement les prix sont variables ! Mais nous avons sélectionné des modèles Dell 27" avec dalle IPS.

	<p>Ecran PC Dell S2721H</p> <p>★★★★★ (2 avis)</p> <ul style="list-style-type: none"> 27 pouces (68,5 cm) Full HD - Dalle IPS 60 Hz - 8 ms (standard) 2 Hdmi Le + : ComfortView qui filtre les émissions de lumière bleue + Haut-Parleurs 	<p>199,99€ -5%</p> <p>189,95€</p>	<p>AJOUTER AU PANIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Retrait en magasin ou en drive Choisir mon magasin ✓ Livraison chez vous dès vendredi 23 juillet Détails 		<p>Ecran PC Dell S2721DS</p> <ul style="list-style-type: none"> 27 pouces (68,5 cm) WQHD - Dalle IPS 75 Hz - 4 ms (Rapide) 1 DisplayPort, 2 Hdmi Le + : Pivotable, inclinable et réglable en hauteur + ComfortView 	<p>259,99€</p>	<p>AJOUTER AU PANIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Retrait en magasin ou en drive Choisir mon magasin ✓ Livraison chez vous dès vendredi 23 juillet Détails
	<p>Ecran PC 4K Dell S2721QS</p> <p>★★★★★ (1 avis)</p> <ul style="list-style-type: none"> 32 pouces (81,2 cm) 4K - Dalle IPS 60 Hz - 4 ms (Rapide) 1 DisplayPort, 2 Hdmi Le + : Pivotable, inclinable et réglable en hauteur + Haut-Parleurs 	<p>349,99€</p>	<p>AJOUTER AU PANIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Retrait en magasin ou en drive Choisir mon magasin ✓ Livraison chez vous dès demain Détails 		 <p>inclinable et réglable en hauteur</p>	<p>449,99€ -11%</p> <p>399,69€</p>	<p>AJOUTER AU PANIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Retrait en magasin ou en drive Choisir mon magasin ✓ Livraison chez vous dès demain Détails
	<p>Ecran PC Dell S2719DC</p> <p>★★★★★ (1 avis)</p> <ul style="list-style-type: none"> 27 pouces (68,5 cm) WQHD - Dalle IPS 60 Hz - 8 ms (standard) 1 Hdmi, 1 USB-C Le + : AMD FreeSync / Technologie CinemaColor 	<p>449,99€</p>	<p>AJOUTER AU PANIER</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Retrait en magasin ou en drive Choisir mon magasin ✓ Livraison chez vous dès samedi 24 juillet Détails 	<p>Le prix d'un écran bureautique DELL 27 pouces, avec dalle IPS s'échelonne entre 190 et 450 €</p>			

En conclusion, l'enveloppe de 360 € reste insuffisante pour s'équiper d'un écran et d'un fauteuil de qualité. Même si **l'enveloppe a le mérite d'exister**, en réponse à la demande réitérée des syndicats, il aurait été encore plus avantageux, que l'entreprise équipe les salariés d'un écran supplémentaire comme c'est le cas dans d'autres entreprises (AXA, BNP Paribas, etc.) et qu'elle finance à 50%, en complément, un fauteuil ergonomique.

Par ailleurs, bon nombre de salariés de l'UES CASA travaillent toujours avec des casques filaires fournis en 2011. Ne serait-il pas temps de leur proposer un casque plus récent avec technologie Bluetooth ?

Quelques avantages CSE que vous pourriez ne pas avoir vus ...

- **Cadeau abonnement ou chèque culture** : 80 € pour le cadeau abonnement ou 60 € pour le chèque Culture, plus un cadeau abonnement de 50 € par enfant déclaré. Faites votre choix **avant le 30 août**.
- **Subvention vélo** : prise en charge à 50% dans la limite de 100 €, pour tout achat d'un vélo neuf ou d'occasion, classique ou à assistance électrique. Date limite **31 décembre 2021**
- **Accès gratuit à la plate-forme Skilleos** : plus de 1000 cours, 100% en ligne (musique, cuisine, dessin, couture, photo, menuiserie, tricot, sophrologie, nutrition, zéro déchet, langues, informatique, loisirs enfant, code de la route, etc...). Pour l'instant, pas de date limite.
- **Subvention « Hébergement seul en France – été »** : 20% du prix de l'hébergement sans restauration, plafonné à 100 € pour un seul séjour par salarié. Valable **jusqu'au 31 août**, pour un séjour auprès de partenaires sélectionnés par le CSE. Cette subvention n'impacte pas et ne se cumule avec l'enveloppe loisirs.
- **Des voyages** bien négociés et subventionnés : inscription **en ce moment** pour un circuit à la **Réunion**. Nouveautés à paraître en septembre.
- **Allocation Chèques vacances ANCV** : attribuée selon QF, **il faut la demander avant fin octobre**, si ce n'est déjà fait.
- **Achat Chèques vacances ANCV** : en complément de l'allocation, le CSE donne la possibilité d'acheter pour 300 ou 500 € de chèques vacances supplémentaires **jusqu'à fin octobre**, avec la participation du CSE prise directement sur l'enveloppe loisirs.
- **E-Chèques Cadeaux Culture Meyclub** : pour des achats en ligne sur la plateforme de billetterie Meyclub. Comme pour les chèques vacances, le CSE vous propose d'en acheter en ligne **jusqu'à fin octobre** avec une participation du CSE prise directement sur l'enveloppe loisirs.

Liste non exhaustive.
Retrouvez tous ces avantages
et bien d'autres encore sur le
site de votre CSE.



Les incidents informatiques simples et répétitifs

Certains d'entre nous ont remarqué début juillet, une difficulté à joindre un technicien en cas d'incident informatique. A priori, toujours autant de techniciens mais qui doivent faire face à une augmentation des appels, suite aux nombreuses mises à jour informatiques.

Au final, après un appel à la hotline, suivi ou non d'un rappel d'un technicien, l'incident souvent simple et répétitif est résolu. Mais, ne pourrait-on pas éviter un certain nombre de ces appels ? **Pourquoi n'existe-t-il pas des tutos pour aider les salariés à régler les incidents informatiques simples et répétitifs ? Pourquoi faut-il rappeler plusieurs fois pour résoudre le même incident récurrent ?**

Peut-être que des tutos existent mais nous ne les avons pas trouvés dans l'intranet. Du style :

- *si vous avez un problème d'accès au VPN à cause d'un contrôle ActiveX, il suffit de lancer dans la loupe « RepairVPN ActiveX »*

- *si vous ne retrouvez pas vos lecteurs réseaux, tapez dans la loupe « Lecteurs réseau »,*
- *si vous n'avez plus la connexion entre Skype et Outlook, vous devez modifier un paramètre dans Teams et/ou activer le complément Skype dans Outlook (vous pouvez même paramétrer dans « Développeur », l'activation du complément Skype),*
- *Liste non exhaustive.*

Par ailleurs, si vous n'arrivez pas à accéder en situation de télétravail, au disque L (où sont logés vos archives mails), une manipulation existe pour y remédier définitivement ; après plus d'une dizaine d'appels à la hotline, un technicien chevronné l'a enfin mise en place.

Ceci dit, les incidents d'aujourd'hui ne seront pas ceux de demain. En effet, nous allons prochainement migrer vers la plateforme Microsoft 365, alors restons optimistes ...

La CFTC CASA souhaite de BONNES VACANCES aux aôtiennes et aôtiens



(et restez très prudents)

Pas de publication en août. Nous nous retrouverons à la rentrée