



L'écho des négos...

La cfecgc **Safran Aircraft Engines**

Télétravail

Ça se précise ... La Direction présente un premier projet d'accord.

Critères d'éligibilité au télétravail

- Titulaires d'un CDI à temps plein quelque soit le régime horaire,
- Disposant d'une capacité d'autonomie suffisante,
- Poste occupé pouvant s'exercer de façon régulière à distance,
- Ancienneté d'au moins 6 mois dans le poste,
- Compatibilité à tenir le poste avec du matériel informatique standard,
- Organisation du service compatible avec l'exécution du poste en télétravail.

La distance domicile/lieu de travail n'est pas un critère d'éligibilité.



Passage en télétravail

- Demande à faire par le salarié à son manager selon formulaire type (copie RRH),
- Examen de la demande suivi d'un entretien entre le demandeur et sa hiérarchie,
- Validation (ou non) actée par le manager en concertation avec le RRH au salarié, par écrit dans un délai d'un mois maximum.

Le travail exceptionnel à domicile doit être maintenu en parallèle du télétravail !

Mise en œuvre du télétravail

- Via un avenant au contrat de travail d'une durée de 1 an renouvelable,
- Télétravail à hauteur d'une journée fixe par semaine à son domicile,
- Possibilité sur demande du salarié ou de la hiérarchie de déplacer le jour de télétravail à un autre jour dans la même semaine.

Le télétravail pourra s'effectuer au domicile principal ou secondaire



Organisation du télétravail

- Salarié devant être joignable durant les heures habituelles de travail dans son établissement,
- Plages horaires durant lesquelles le manager pourra contacter le télétravailleur fixées d'un commun accord entre les parties,
- Déclaration des heures de travail effectuées par le salarié dans Gestor.

Comment traite-t-on le cas des forfaits jours ?



Moyens matériels et environnement de travail

Le télétravailleur doit :

- S'équiper du mobilier et d'une connexion Internet nécessaires à la bonne exécution de son activité,
- S'assurer de la conformité électrique de son espace de télétravail,
- Fournir une attestation d'assurance multirisque habitation couvrant son activité de télétravailleur à hauteur d'une journée par semaine,
- Respecter impérativement les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

Prise en charge par l'entreprise de:

- 50 % du prix de l'abonnement haut débit plafonné à 30€ par mois
- Surcoût éventuellement de l'extension de garantie à hauteur de 40€ par an.



Prochaine réunion de négociation le 6 juillet.



Télétravail (suite)

Points à négocier et/ou à préciser

- L'extension du télétravail aux salariés à temps partiel,
- Les plages horaires à préciser clairement dans l'avenant au contrat de travail,
- Un outil d'autodiagnostic simple et clair pour définir l'éligibilité du poste au télétravail,
- Une charte du télétravailleur précisant ses droits et ses devoirs,
- Des indicateurs spécifiques pour suivre le déroulement de carrière des télétravailleurs,
- Un plan de communication pour accompagner le déploiement du télétravail,
- La mise à disposition aux salariés des outils nécessaires au télétravail (téléphone et PC),
- Le maintien de l'application de la mesure concernant le travail exceptionnel à domicile,
- En complément du télétravail, la possibilité de travailler sur d'autres sites Safran AE proches du domicile (co-working).

*La Cfecgc est le syndicat
moteur sur ce sujet.
N'hésitez pas à en parler
avec vos représentants Cfecgc*



Tutorat

Principaux éléments du nouvel accord proposé:

- La durée de la période du tutorat et le montant de la prime associée est fixée par la hiérarchie en accord avec la DRH, en fonction de la situation précise de tutorat,
- Un tuteur ne pourra pas percevoir plus de 2 primes tutorat par année,
- Ces mesures continueront à s'appliquer aux responsables hiérarchiques quand le tuteur est un apprenti, un stagiaire ou un responsable hiérarchique.

Nature du tutorat - Définition du tuteuré	Montant maximum de la prime
Un stagiaire accueilli dans le cadre d'une convention de stage (>1 mois)	1 mois
Une personne en situation de détachement au sein de l'entreprise Un intérimaire (hors intérim d'été)	2 mois
Un salarié embauché en Contrat à Durée Indéterminée Un salarié en mobilité nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences Un salarié embauché en Contrat à Durée Déterminée (hors CDD d'été)	4 mois
Un alternant (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)	6 mois par période 12 mois

Rappel du contexte: les dispositions de l'accord actuel ont cessé leurs effets le 30 Juin.

La négociation du nouvel accord n'ayant pas abouti fin 2016, la Direction Générale est revenue à la table des négociations avec des propositions plus réalistes.

Bien que certaines mesures de l'accord actuel ne soient pas reprises intégralement dans ce nouveau projet d'accord, l'ensemble paraît maintenant beaucoup plus équilibré en faveur du salarié.

C'est pourquoi, dans l'intérêt des salariés et de la bonne marche de l'entreprise,

La Cfecgc se positionne comme signataire de l'accord relatif au tutorat

