

**Unissons**



**2**

Tout d'abord, permettez-nous de vous présenter tous nos vœux pour une très belle année ainsi qu'aux êtres qui vous sont chers.

La couverture santé est essentielle pour tous. Les organisations syndicales ont été dans l'obligation de négocier certains items de notre contrat suite à la loi de Marisol Touraine portant sur les contrats dits « responsables ».

Les nouvelles garanties « remboursement frais médicaux » sont applicables depuis le début de l'année 2018.

Par ces quelques pages, nous vous rappellerons les postes qui ont évolué.

**Sensibilités**

**Nos**

Autre chapitre important, la loi travail dite la loi Macron qui modifie très largement les instances représentatives du personnel.

Et enfin, notre thème du mois : le télétravail.

Bonne lecture !

**Assurément**

**Thème du mois :  
télétravail ou travail  
déporté ?**





## La mutuelle aussi, se négocie !

Le prix de la mutuelle pour les salariés, n'a pas augmenté afin de préserver notre pouvoir d'achat. Les prestations, elles, ont augmenté.

Nous avons obtenu aussi que la médecine douce (acupuncteur, étiope, ostéopathe et chiropracteur) soit remboursée dans la limite de 25 €/séance maxi. 4 séances par an et par bénéficiaire.

L'optique a aussi évolué : une paire de lunettes par an et bénéficiaire pour les moins de 18 ans, une paire de lunettes tous les 2 ans par bénéficiaire pour les plus de 18 ans ramené à une paire par an si évolution de la correction visuelle.

Certains salariés sont moins bien remboursés mais attention ! bon nombre d'opticiens ont profité de l'évolution obligatoire des contrats pour augmenter leurs prix.

Nous vous invitons vivement à mettre en concurrence plusieurs opticiens avant de leur

confier votre ordonnance... et le nom de notre mutuelle !

Il faut aussi savoir que pour bénéficier du même remboursement qu'avant 2018, il y a lieu de prendre l'option 1.

Plutôt que de reprendre la totalité des garanties, nous avons pensé qu'il était utile de mettre en annexe le tableau des prestations et de leurs prises en charge par la mutuelle.

Nous vous rappelons qu'un site est à votre disposition pour simuler un remboursement.

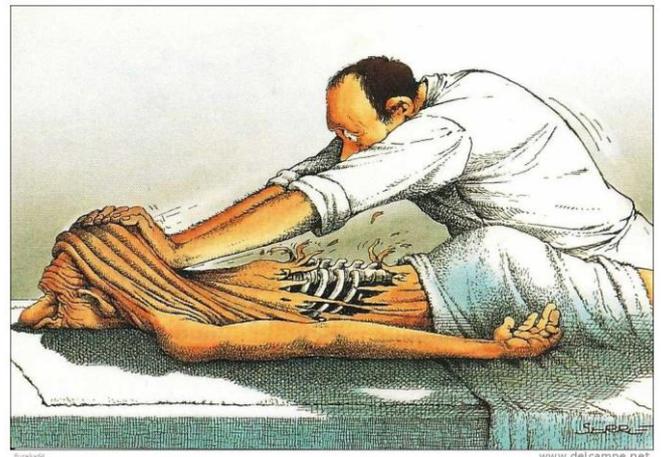
Voici les coordonnées :

<http://clemessy.groupeconvergence.fr>

nom d'utilisateur : clemessy

mot de passe : pwd

N'hésitez surtout pas !



Union National des Syndicats Autonomes composé de femmes et d'hommes issus de tous les métiers de l'entreprise.

Première organisation syndicale du groupe Clemessy...grâce à vous.





## CE, DP, CHSCT = CSE

Dès les prochaines élections professionnelles (soit courant 2019), vous ne serez plus amenés à voter deux listes : celle des candidats du comité d'établissement et des DP mais une seule : les candidats du CSE (comité social et économique).

Le CSE réunira les trois instances :

- Le CE
- Les DP
- Le CHSCT

Qui dit une seule instance, dit aussi :

- Moins de délégués
- Moins d'heures de délégation.

Ce qui sous-entend :

- Moins de temps à consacrer à l'accompagnement, à la défense des collègues qui rencontrent des problèmes,
- Moins de temps à consacrer à l'amélioration des conditions de travail, des moyens de protection des collègues,
- Moins de temps à consacrer à l'analyse économique de l'établissement, de l'agence, de l'entité
- Moins de temps à consacrer à l'information, à l'écoute des collègues
- Moins de temps à consacrer à améliorer et négocier de nouveaux accords
- Moins de temps à consacrer à ce qui intéresse le plus de monde : le socio-culturel.

De plus, « grâce » à cette loi, la direction s'est empressée de changer le périmètre de certains futurs CSE (ou CE). Ainsi, il serait créé :

- Un CSE Maine Normandie regroupant l'agence de Rouen et du Mans
- Un CSE Orléans – Châtellerauld
- Un CSE Nucléaire (regroupant toutes les entités du nucléaire qu'elles soient du Mans, du Cotentin, de Fessenheim de Lyon ou d'ailleurs).

*Mais la loi Macron, c'est aussi :*

- Les CDI de projet (le salarié est embauché le temps du projet... puis licencié sans prime de précarité)
- Le plafonnement des indemnités prudhommales (des fois que le salarié qui avait raison, gagnerait trop vis-à-vis de son ex. patron)
- La rupture conventionnelle collective (plus aisé pour virer les salariés)
- La facilitation des licenciements économiques
- Des accords d'entreprise inférieurs à la loi
- La facilitation du télétravail (nous sommes prêts à en discuter mais notre direction traîne des pieds)
- Le référendum entreprise

Pas de panique ! Si le patron pense que nous en sortons affaiblis, il se trompe !

## Quel télétravail voulez-vous ?

Le **code du travail** définit le **télétravail** comme toute forme d'organisation du **travail**, dans laquelle un **travail** qui aurait pu être fait dans les locaux de l'employeur, est effectué par ses salariés hors ses locaux, de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Mais vous, comment l'imaginez-vous ? Le télétravail, ce n'est pas que faire son boulot à la maison. D'autres questions se posent :

- Vous bénéficiez d'indemnités de déplacement (barème sédentaire calculé de mairie à mairie), qu'envisagez-vous ?
- Vous bénéficiez de ticket restaurant, qu'envisagez-vous ?
- Suivant votre profession et les dossiers à remettre, combien de fois estimez-vous nécessaire votre présence dans l'agence ? Une fois par mois ? Une fois par semaine ? Plusieurs fois ?
- Comment envisagez-vous de quantifier votre travail à la maison ?
- Envisagez-vous que l'entreprise puisse mettre en place un contrôle de votre temps « télétravaillé » ?
- Pensez-vous que le télétravail puisse empiéter sur votre vie privée ?

- Lors de votre travail à domicile, vous tombez malade et votre médecin vous met en arrêt. Prendrez-vous vraiment en compte votre arrêt maladie ou continuerez-vous de travailler partant du principe que vous êtes à la maison ?
- Toujours lors de votre travail à domicile, vous tombez dans les escaliers. Pensez-vous que cela sera considéré comme un accident du travail ?

*Le travail « déporté » :*

Autre forme de télétravail : vous ne travaillez pas dans votre agence mais pas à la maison non plus. Vous avez la possibilité de travailler dans une autre entité du groupe Eiffage (qu'elle que soit l'entité, pas forcément Clemessy) mais au plus près de votre lieu d'habitation.

Si la question se pose toujours quant à l'indemnité de déplacement, les autres ne sont pas d'actualité.

Mais seriez-vous prêt à travailler dans une entité qui n'a comme seul lien que le nom du groupe : Eiffage ?

Comme pour le sondage précédent (les salaires), nous comptons sur votre participation active qui dessinera votre futur

Vous pouvez vous rapprocher d'un élu UNSA ou nous écrire :

[unsa.clemessy@gmail.com](mailto:unsa.clemessy@gmail.com)



Première organisation syndicale du groupe Clemessy...grâce à vous.

