



NAO 2021 ... en 2020

Pourquoi cette précipitation ?

Pour la première fois, la NAO portant sur 2021 commence ... fin 2020. Nous ne connaissons pas encore pas les chiffres économiques définitifs de l'entreprise. **Pourquoi cette précipitation ?**

Pour la première fois, il est ajouté deux autres thèmes à cette négociation, le handicap et la revalorisation des astreintes et INP.

La direction s'était engagée dans l'accord GPEC, grâce aux réclamations répétées de la CGT, à négocier sur le thème du handicap avant fin de l'année 2020. Pour la revalorisation des astreintes et INP, cela a été obtenu lors de la grève des salariés du SUD-EST à l'appel des OS CGT et CFDT en septembre.

Arguant de la pandémie qui sert trop souvent à justifier tout et n'importe quoi, la direction, se déclarant prise par le temps, nous propose une réunion multiple de dernière minute, coïncée entre une commission orientations stratégiques, une CSSCT et deux CSE extraordinaires !

Manceuvre dilatoire ?

La première séance de négociation du 15 décembre a essentiellement porté sur l'échange de données statistiques, femmes/hommes, cadres/Etams, jeunes/séniors.

Pour les astreintes et les INP, dont la révision des montants date de 2012, la CGT a demandé 33% d'augmentation de l'ensemble des forfaits et un arrêt de discrimination Etams/cadres. La Direction a proposé 260 € (contre 220 €) pour l'astreinte de Type 2 et pour l'appel aléatoire 170 € (contre 115 €).

Handicap :

La direction, lors du tour de table, a noté les souhaits des 3 organisations syndicales sur le sujet et reviendra avec un projet d'accord Handicap.

La CGT a demandé :

- Un plan de recrutement externe répondant à l'obligation d'embauches des TH de 6% par an.
- Un processus d'intégration avec adaptation au poste de travail.
- La mise en place d'un parrain, d'une marraine.
- Des mesures d'accompagnement pour le maintien dans l'emploi et en faveur de la mobilité ou du reclassement dans le groupe TDF.
- Une aide au transport domicile-travail (aides spécifiques d'aménagement de véhicule).
- Des absences autorisées (pour les rdvs médicaux et les soins en rapport avec le handicap, les rdvs liés aux démarches administratives de reconnaissance ou renouvellement RQTH, ...).
- Un entretien annuel spécifique avec le manager à l'initiative du salarié.
- La favorisation d'une collaboration avec les entreprises adaptées (EA) et les Esat (établissements d'aides par le travail) ainsi qu'avec les écoles et centres de formation pour adultes handicapés.
- Des formations adaptées aux travailleurs handicapés (accessibilité des locaux, accessibilité du matériel et des supports de formation aux TH en fonction de leurs handicaps).
- La création d'une commission de suivi de l'accord.

Prochaines Réunions : Les 14 et 20 janvier 2021.