

Dernière minute : re-confinement

Un nouveau confinement vient d'être annoncé par le gouvernement. Il s'accompagne de mesures comme le télétravail obligatoire pour tous les salariés du BRGM dont le poste s'y prête.

Les élus CFDT se tiennent à votre disposition si vous avez des questions sur ces nouvelles mesures. En particulier n'hésitez pas à nous contacter si vous vous sentez isolés ou désemparés face à cette situation.

De notre côté nous allons évaluer les mesures mises en place par la Direction (nouveau protocole sanitaire, mesures pour les salariés qui ne peuvent pas télétravailler, ...) dès qu'elles nous auront été présentées.

Être pour le télétravail et ne pas signer l'accord...

La CFDT est pour le télétravail et, le moment venu, elle validera un accord équitable, pragmatique et viable en dehors de la crise sanitaire.

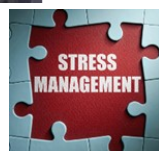
Vu la crise sanitaire qui impose l'alternance « privilégiée » à « obligatoire » du télétravail il n'y a **pas d'urgence à signer le projet actuellement présenté par la Direction, la CFDT ne le signera donc pas.** Plusieurs arguments motivent ce refus, notamment :

Il ne semble pas opportun de se précipiter sachant que des négociations sur un **accord interprofessionnel**, qui pourrait fixer un nouveau cadre réglementaire, commencent au niveau national.



Le **nouvel accord sera trop contraignant** dans sa gestion notamment **pour les managers**. De plus, il sera **source de stress** si l'agent ne s'entend pas avec son responsable. Enfin les **outils** indispensables pour la gestion des plannings ne sont **pas encore disponibles**.

Il n'y a **pas d'équité** entre Orléans et les régions notamment sur la prise en compte des frais de repas.



Il n'y a **pas de prise en charge des frais occasionnés par un télétravail** même imposé (besoin de matériel, chauffage domestique, ...). Cependant, la CFDT comprend bien que ce genre de mesures ne pourrait être mis en application que lors du retour à l'équilibre des comptes du BRGM.







Le projet d'accord présente certes des bases indéniables et si nous réclamons la mise en place d'un accord depuis longtemps, il s'agit pour la CFDT de **concevoir le télétravail en envisageant ses avantages sans en nier ses dangers**. Oui pour plus de souplesse dans une organisation de travail repensée et aménagée. Les propositions de la CFDT, visaient à **apporter une contrepartie à la productivité demandée par la Direction** en mettant l'accent sur la **protection de la santé ainsi qu'une garantie d'équité entre les salariés**.

« N'oubliez pas que si certains de vos collègues réclament le télétravail, d'autres estiment en subir les conséquences ! »

Distinguer contexte de crise et vie courante

Le principal enjeu est de **dissocier la gestion de la crise de la vie courante**. Il peut être très risqué d'organiser le travail, à long terme, sur la base des besoins propres à la crise. Si le **télétravail massif** a donné le sentiment à certain d'être plus efficace, ce surcroît de performance ne **peut être que temporaire**, à moins d'entraîner une **usure physique et mentale**.

	Au plus 10 jours de télétravail par mois c'est seulement 2 jours de plus pour les mois à 4 semaines, que l'accord précédent (2013) est-ce un bond dans le futur ?
	10 jours/mois maximum et à redemander tous les mois pour un accord éventuel de votre N+1 alors que l'accord précédent assurait 8 à 10 jours/mois pour au minimum 1 année.
	Nouveaux bénéficiaires : les temps partiels à 50%, les CDD, stagiaires....
	Modifier les jours de télétravail par mail auprès de votre N+1, télétravailler d'un autre endroit que votre logement habituel c'était déjà possible car la loi le permet depuis 2017.

Évaluer les moyens à mettre en place

Que le **télétravail** soit **volontaire** ne dédouane en aucun cas l'entreprise **d'assurer ses obligations de santé et sécurité** envers les télétravailleurs ! Les départs en missions sont volontaires et pourtant encadrés par le BRGM qui fournit les moyens matériels de les assurer (EPI, matériel de terrain, visites médicales, ...) !

Alors oui la **CFDT demande** de faire la **différence** entre **télétravail occasionnel accessible à tous** et le **télétravail régulier** qui requiert une **adaptation du lieu de télétravail et d'assurer la santé** des salariés à leur poste de travail.

La **CFDT demande** une **participation de l'employeur pour l'équipement de base** (écran, fauteuil) sous forme par exemple, d'une prime d'installation pour tout télétravailleur régulier.

Est-ce trop demander de rendre aux salariés la **part patronale des repas** non subventionnés grâce au télétravail et de tenir compte de frais supplémentaires (chauffage domestique, ...)? De tenir compte des économies réalisées par le BRGM (électricité, d'eau, d'impression...)?

Est-ce impossible maintenant ? En 2021 ? Alors mettons une clause suspensive jusqu'à ce que les comptes reviennent à l'équilibre.

Animer la cohésion à distance

Cette distance n'est **pas sans conséquence sur la coopération et la cohésion des équipes**. Commençons donc par utiliser un système déclaratif simple et facilement consultable. La CFDT a préconisé dès le début de la négociation l'utilisation du système déjà mis en place pour les TPA avec report automatique dans le calendrier des **présences/absences dans Opale**. Ni les mails ni les calendriers Outlook ne sont performants pour déclarer et consulter le télétravail, ils vont juste permettre **d'alourdir inutilement la charge de travail administrative des déclarants et des RUs** !



*Non le télétravail n'a pas que des avantages !
Il ne sert à rien de ne pas vouloir en voir les dangers !*



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE BULLETIN D'INFO DU BRGM

N° 69 ► NOVEMBRE 2020

A qui de droit : rappel du rôle de la CFDT au BRGM !

Lors d'une séquence assez surréaliste la CFDT vient d'être accusée par la DRH de sortir de son rôle. Au cours des dernières décennies dans l'histoire du BRGM nous avons déjà connu des Présidents, des Directeurs et des DRH qui ont tenté de faire **pression par tous les moyens pour infléchir notre action**. Nous sommes ainsi au regret de rappeler, de nouveau, à la Direction actuelle que nous continuerons notre action et préserverons le rôle que se donne la CFDT au BRGM et qui lui a été donné par les salariés par leurs votes :

Défendre les collègues en difficulté

Nous assistons individuellement **chaque collègue qui nous sollicite** que ce soit pour **un renseignement sur ses droits** ou pour **l'aider à surmonter une difficulté rencontrée sur le lieu de travail** en assurant une médiation, un **soutien lors de ses démarches auprès de la Direction**. Par ailleurs, pour assurer la défense de nos adhérents nous mettons toujours tout en œuvre y compris en menant des actions en dehors du BRGM. Nous **n'avons jamais hésité à faire appel aux ressources régionales et nationales de la CFDT pour nous aider sur des sujets individuels comme collectifs** ; que cela plaise ou non à la Direction !

La CFDT reste ici dans son rôle : **s'il y a des agissements graves et des collègues en difficulté nous agissons**, par tous les moyens possibles en interne ou en externe, et **quel que soit le poste de la personne dont les actes ou le comportement doivent être dénoncés** y compris lorsqu'il s'agit d'un membre du CODIR. Il faut savoir que le harcèlement moral venant d'un supérieur hiérarchique a des conséquences beaucoup plus graves sur la santé de la victime, car elle se sent encore plus isolée et trouve plus difficilement des recours. Nul n'est assez haut placé au BRGM, qui ne puisse répondre de ses actes devant le personnel et devant un tribunal. **A bon entendeur salut !**

En cette période de troubles liés à la dégradation de la situation financière du BRGM et de la situation sanitaire du pays, facteurs importants de stress, **nous, syndicalistes, appelons chacun à être vigilant et solidaire**.

Porter les revendications des salariés

Nous envoyons tous les mois les questions individuelles et collectives soumises par nos collègues en amont de chaque CSE. Les réponses sont plus ou moins satisfaisantes et permettent parfois d'éclaircir des points de règlement ou de faire avancer des situations bloquées. Nous vous invitons à en prendre connaissance.

Défendre les intérêts collectifs des salariés

Depuis quelques mois les **négociations se résument pour la Direction à imposer les thèmes de négociation qui l'intéresse** et de rejeter quasi-systématiquement les propositions des organisations syndicales. Par exemple la CFDT a demandé des négociations sur le droit à la déconnexion ou sur la mobilité (mise en place d'un "forfait mobilité") et cela a été rejeté sans même être étudié alors que cela s'inscrivait parfaitement dans les négociations en cours sur le télétravail (voir article ci-dessus) ou l'égalité professionnelle.

Faire respecter les règles de fonctionnement

Là encore la **Direction actuelle a une interprétation assez personnelle des règles de fonctionnement des instances**. La CFDT a été **obligée** par l'intermédiaire du secrétaire du CSE **de signaler à l'inspection du travail tous les dysfonctionnements entravant le travail des élus au quotidien**. La Direction a reçu une réponse sans équivoque de l'inspection du travail relativement aux problèmes abordés mais s'obstine dans sa **volonté de limiter au maximum l'action des élus**. Des **actions juridiques sont donc en cours** pour faire respecter le droit et permettre aux instances de fonctionner comme il est prévu par nos règles internes mais également par la loi. Si la **DRH veut faire évoluer ces lois** il lui reste la possibilité de faire candidature comme ministre du travail, d'anciennes DRH y ont bien récemment réussi.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE BULLETIN D'INFO DU BRGM

N° 69 ► NOVEMBRE 2020

"Prime COVID"

Les élus ont appris via une note présentée lors du dernier CSE qu'une "prime COVID" allait être distribuée à une cinquantaine de salariés du BRGM particulièrement impliqués dans la gestion de la crise.

Lors du débat assez houleux en CSE nous avons rappelé que bien entendu nous ne remettons pas en cause le travail important réalisé par nos collègues, en particulier par les membres de la cellule de crise.

Pendant la distribution de cette prime dite « prime Covid » a été décidée en catimini par la Direction sans discussion avec les organisations syndicales, sur la base de critères pour le moins flous et discutables. Certes elle est prise sur une enveloppe supplémentaire accordée par nos tutelles ce dont nous ne pouvons que nous réjouir mais l'exonération de toute cotisation sociale ne concernera que les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC.

Pour information cette prime est la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui nous avait été refusée par nos tutelles l'an dernier (une pétition des salariés avait été soumise aux tutelles). Cela ne nous semble pas un bon signal dans une période où tous les salariés du BRGM se sont particulièrement dévoués dans cette période difficile pour le pays et en particulier pour le BRGM et alors que les augmentations salariales accordées sont beaucoup plus faibles cette année, en particulier pour les rattrapages (voir ci-dessous).

Hold-up sur l'enveloppe de rattrapage !

Où sont partis les 0.15 % prévus pour les collègues en retard de salaire ?

Dans les mesures salariales 2020 la Direction avait réservé une enveloppe spécifique (0.15 % de la masse salariale, soit environ 71 400€) pour des augmentations individuelles (AI) destinées à rattraper les salaires des collègues « décrochés » (salaire en dessous du 1er décile ou qui sont très en retard par rapport à leur expérience et leur poste).

Cette enveloppe est d'autant plus primordiale depuis quelques années en raison des AI globalement très faibles. Etre en retard par rapport aux collègues avec des responsabilités comparables crée d'importantes frustrations voir des RPS chez nos collègues : nombreux sont ceux qui ont quitté le BRGM en raison de cette frustration ou qui ont simplement baissé les bras.

Cette année, **malgré des retards importants reconnus par la Direction**, la plupart des dossiers présentés ont été refusés. La courbe des sommes attribuées aux cas présentés par la CFDT pour ces rattrapages donne à réfléchir : moins de 4 000 € cette année et seulement quelques dossiers acceptés alors même que cette année peu de cas avaient été présentés en raison d'un manque de communication (réunion programmée très tôt et de nombreux entretiens annuels n'avaient pas encore pu avoir lieu).

La préparation des dossiers, l'analyse du retard pour chaque cas individuel, prend beaucoup de temps aux élus. S'il n'en reste que peu de chagrin, **ce travail ne sert plus à rien**.

Alors que les Directions présentent parallèlement aux organisations syndicales leurs salariés en situation de retard nous avons appris que nombreux collègues n'ont obtenu que 1% prélevé sur l'enveloppe dédiée. Ainsi, les 0.15 % ciblés pour faire « du rattrapage » **ne sont plus distribués selon ce qui était prévu et selon l'engagement de la Direction : c'est-à-dire pour de réels rattrapages des collègues** mais pour du saupoudrage.



Contactez vos élus
CFDT

Comité Social et Economique (CSE)

Titulaires

- Frédéric DURE 83304
- Olivier FREZOT 84648
- Jean-Christophe GOURRY 83968
- Valérie GUERIN 83855
- Sandra LANINI 77964
- Alain PAULY 0387831452
- Julien REY 84881
- Véronique RUFFIER 83207
- Anne TOGOLA 83836

Suppléants

- Sammy BEGAULT 83407
- Philippe CALCAGNO 83054
- Christine FLEHOC 83413
- Roda HOUSSEIN 83173
- Olivier ROUZEAU 83606
- Susanne SCHOMBURGK 83310
- Agnes TELLEZ-ARENAS 83044
- Stéphane VAXELAIRE 84642

Représentant de Proximité (RP)

- Isabelle BOUROLLEC 71456 (DAT)
- Pierre CHOUET 83105 (CFG)

Conseil d'administration

- Marie-Christine DICTOR 83631
- Nicolas FRISSANT 70445
- Daniel RAUCOULES 83086

Délégués syndicaux

- Anne BOURGUIGNON 83144 (RS au CSE)
- Frédéric DURE 83304
- Julien REY 84881
- Olivier ROUZEAU 83606

Mais la situation de cette année n'est que la dernière étape d'un long processus. Petit historique :

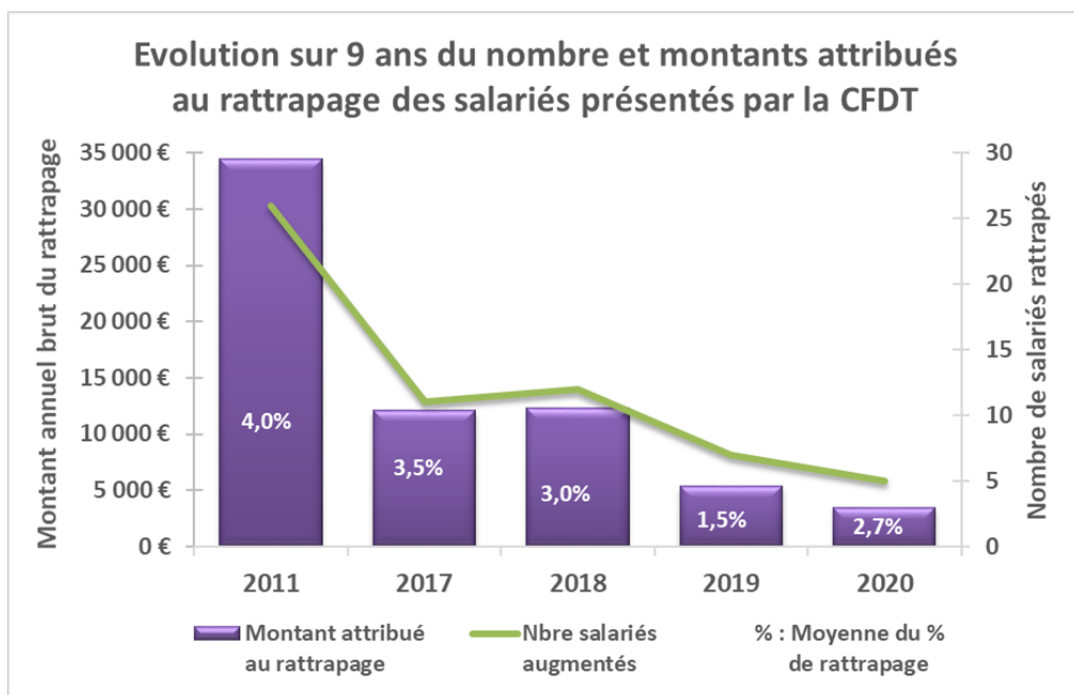
1. Il y a quelques années, la commission « *ad hoc* » rassemblait tous les syndicats, les cas étaient présentés d'une manière transparente, il y avait environ 70 000 € à distribuer, la règle était de minimum 5% d'AI pour que ce soit véritablement un rattrapage et que les collègues avec des salaires en retard puissent sortir d'une situation très peu valorisante
2. Depuis quelques années, 3 changements ont été imposés par la Direction: **a)** des RDV par syndicat et **b)** il faut que la direction/l'unité contribue en apportant la moitié de l'augmentation (le fait d'impliquer et engager la hiérarchie nous semble effectivement logique et valorisant pour les collègues) ET **c)** la direction peut proposer elle-même ses propres dossiers.
3. Troisième étape (qui tue), les dossiers des syndicats ne sont pratiquement plus pris en compte (très peu d'AI/rattrapage accordés, de nombreux refus ou des taux d'augmentation ridiculement faibles).

Où est donc passé le reste de l'enveloppe de rattrapage ?

Sous quelle forme et avec quel taux a-t-elle été distribuée ? A-t-elle été fondue dans les 1% prévus pour le reste des AI dans les directions, au risque de perdre l'effet recherché de valorisation de nos collègues ?

Le COVID n'aide pas, mais il y a une morosité très importante dans les couloirs, **beaucoup de collègues sont très déçus** de ne pas avoir une reconnaissance après une année difficile, notamment parmi les collègues expérimentés.

Quand est-ce que la direction écoutera enfin les syndicats ou se rendra compte de ce qu'il se passe réellement au BRGM ?



Retrouvez-nous

SUR : <http://ues.brgm.fr/>