SERVICES COMPRIS

NOS CHOIX

SERVICES COMPRIS est le mensuel de la Section fédérale des Services FO. Il a pour objet de mettre en lumière quelques éléments de l'actualité de notre section, et de vous donner envie d'en consulter davantage sur notre site https://fo-services.fr

ACTU DES BRANCHES

Télétravail
Le retour de balancier

DÉVELOPPEMENT

UES BATISANTE : 100% des suffrages, des fondations solides pour 4 ans

FO DROITS

Contrat de génération : quand le dialogue social assure la relève

SERVICES COMPRIS

ACTUALITÉS SECTION FEDERALE

LA SECTION A TENU SA CONFÉRENCE A PORNICHET

Du 21 au 23 octobre, la Conférence nationale professionnelle des Services s'est tenue à Pornichet.

Au programme:

- Des ateliers d'échange;
- Des interventions en plénières sur le rapport d'activité;
- La discussion et le vote des résolutions.

Dans une ambiance sérieuse et conviviale, les camarades ont pu s'exprimer sur les combats au quotidien et leurs projets pour l'avenir.

Les débats ont ainsi porté sur le télétravail, l'IA, la préservation de la santé des salariés, la représentation des salariés, les éléments de rémunération, les moyens de défense des salariés, les évolutions au sein des branches professionnelles, ...

Le rapport d'activité comme les résolutions ont été adoptés à l'unanimité.

Les participants ont promis de se retrouver dans un an, pour le Congrès de la FEC à Bourg-en-Bresse.

UES BATISANTE : 100% des suffrages, des fondations solides pour 4 ans

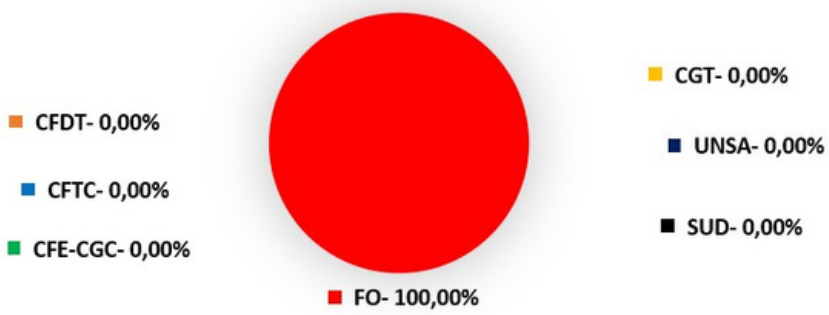
BATISANTE, groupe national spécialisé dans la protection des bâtiments et de leurs occupants, a récemment organisé ses élections professionnelles au niveau de l'UES. Résultat : un succès total pour notre équipe, qui sera désormais seule à représenter et défendre les intérêts des salariés tout en faisant progresser leurs droits pour les 4 années à venir.

CCN BETIC

FO BATISANTE C'EST...

- 100% DE REPRESEN-TATIVITÉ
- 2 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
- 16 TITULAIRES AU CSE
- 13 SUPPLÉANT S CSE
- 1 RS AU CSE

La représentativité dans l'UES BATISANTE



CAMARADES, N'HÉSITEZ PAS À PRENDRE CONTACT AVEC NOTRE RÉFÉRENT SANVEE BYLL. IL EST CELUI QUI A CONSTRUIT UNE BELLE ÉQUIPE FO BATISANTE ET A RÉUSSI CE SUCCÈS.

FSBYLL@FREE.FR

ACTUALITÉS BRANCHES

TÉLÉTRAVAIL : LE RETOUR DE BALANCIER

Il a fallu une pandémie mondiale pour que le télétravail s'impose durablement comme mode d'organisation du travail. Malgré l'existence d'accords sur le télétravail négociés avant la crise sanitaire, ceux-ci étaient peu appliqués et restaient principalement réservés aux cadres au forfait jours. Témoignant d'une réflexion ancienne sur le sujet, un premier accord national interprofessionnel (ANI) avait pourtant été signé dès 2005, et ses principes ont ensuite été inscrits dans le Code du travail.

Après cette phase d'enthousiasme post-covid, assistons-nous à un retour en arrière ?

L'enthousiasme post-covid

A la sortie de la pandémie covid-19, le télétravail était plébiscité tant par les salariés, qui bénéficiaient de plus de flexibilité, de gain de temps et de meilleure concentration, que par les employeurs, qui y voyaient une amélioration de la productivité et une réduction des coûts immobiliers. Le télétravail est également devenu un atout pour attirer de nouveaux talents. Toutefois, cet enthousiasme s'est souvent développé sans véritable encadrement, notamment concernant la prise en charge des frais supportés par les salariés.

Le retour de balancier dans les entreprises

En juin 2021, la section des services avait publié un "vademecum" sur le télétravail, anticipant un possible développement durable de cette pratique, dans un contexte marqué par des vagues épidémiques. Si le télétravail s'est effectivement ancré dans les habitudes, il s'est souvent instauré sans cadre clair, via des chartes unilatérales ou des avenants au contrat de travail, exigeant parfois du salarié que son espace de travail soit conforme à certaines exigences, voire qu'il souscrive à une assurance. Aujourd'hui, certaines entreprises font marche arrière. Aux États-Unis, des géants comme Amazon, Google et Meta ont récemment durci leurs politiques de télétravail, invoquant la nécessité de favoriser la culture d'entreprise et la créativité par les échanges en présentiel.

En France, bien que le télétravail ne soit pas remis en cause de manière aussi drastique, un durcissement est observable dans certaines entreprises. Publicis, autrefois partisan du travail à distance, a limité le télétravail à deux jours par semaine à partir de janvier 2024. La tendance actuelle dans l'Hexagone se situe autour de deux jours de télétravail hebdomadaire, mais varie selon les secteurs. Cependant, certaines entreprises imposent ces restrictions de manière unilatérale, sans consultation des syndicats, comme chez Ubisoft, où une grève a débuté le 15 octobre 2024 pour protester contre l'obligation de trois jours de travail en présentiel par semaine.

SERVICES COMPRIS

ACTUALITÉS BRANCHES

TÉLÉTRAVAIL : LE RETOUR DU BALANCIER

La place de la branche professionnelle dans l'encadrement du télétravail : un goût d'inachevé

Après la crise du Covid-19, le contournement de la négociation collective par les employeurs, que ce soit au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, est devenu une préoccupation majeure, en particulier sur la prise en charge des frais liés au télétravail. Avec l'augmentation des coûts, notamment énergétiques, à partir de l'été 2021, cette question s'est imposée comme un enjeu crucial. La branche professionnelle aurait pu jouer un rôle déterminant dans la régulation de ces aspects, en fixant des normes minimales pour la prise en charge des coûts liés au télétravail. Cependant, les ordonnances Macron de 2017 et leur nouvelle architecture de la négociation collective ont laissé le télétravail aux mains des entreprises, malgré les efforts de FO pour promouvoir une régulation au niveau de la branche.

Au sein de la section des services, seules deux branches, celle des experts-comptables et celle des organismes de formation, ont conclu un accord sur le télétravail. Dans les deux cas, FO a refusé de signer, considérant que ces accords n'apportaient aucune plus-value pour les salariés, se contentant de rappeler la législation existante. De plus, dans le cas des experts-comptables, les services de l'État ont émis des réserves sur l'exigence d'un avenant au contrat de travail pour formaliser le télétravail, arguant que cela n'était plus nécessaire depuis les ordonnances de 2017.

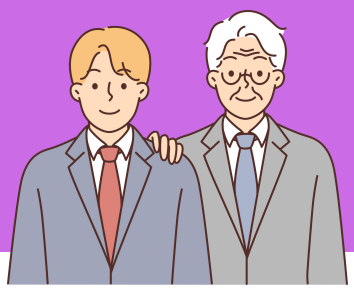
Plus récemment, un accord sur le télétravail a été signé dans la branche des organismes de formation (IDCC 1516), mais là encore, FO a refusé de le signer, notamment à cause d'un article sur la prise en charge des frais, jugé insuffisant. FO continue de défendre le rôle des négociations de branche pour offrir des garanties minimales aux salariés face à des décisions unilatérales des employeurs.

Quelques chiffres

En 2023, 18,8 % des salariés ont télétravaillé au moins un jour par semaine, une légère baisse par rapport à 2022

En 2017, il concernait 3 % des salariés. en 2021, cette proportion s'élevait à 22 %

En 2022 : 60 % des télétravailleurs sont des cadres, alors qu'ils ne représentent que 22% de l'emploi salarié



SERVICES COMPRIS

Contrat de génération : quand le dialogue social assure la relève

En service de 2013 à 2017, le contrat de génération visait à faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et à promouvoir l'embauche et le maintien des seniors, tout en encourageant le transfert de compétences entre les générations.

ACTU+
Un ANI du 14 novembre 2024 semble faire de l'emploi des salariés expérimentés un thème de négociation obligatoire.

"Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme."

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION EST SUPPRIMÉ MAIS LES ENJEUX RESTENT

- TAUX DE CHÔMAGE ÉLEVÉ CHEZ LES JEUNES ET SENIORS
- PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES ET LES SENIORS
- ALLONGEMENT DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE
- DISCRIMINATION LIÉE À L'ÂGE

DES NÉGOCIATIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

- NAO EGALITÉ PRO/QVT
- ACCORD GEPP
- ACCORD CONTRAT DE GENERATION

Ces négociations peuvent aborder des **éléments** qui, sans reproduire précisément l'ancien dispositif de contrat de génération, contribuent à l'atteinte de ses principaux objectifs : l'insertion des jeunes et le maintien des seniors dans l'emploi.

- OBJECTIFS D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CDI
- OBJECTIFS RECRUTEMENT DE SENIORS EN CDI
- ACCÈS ÉGAL AU PLAN DE FORMATION
- AMÉNAGEMENT FIN DE CARRIÈRE

ALERTE CSE

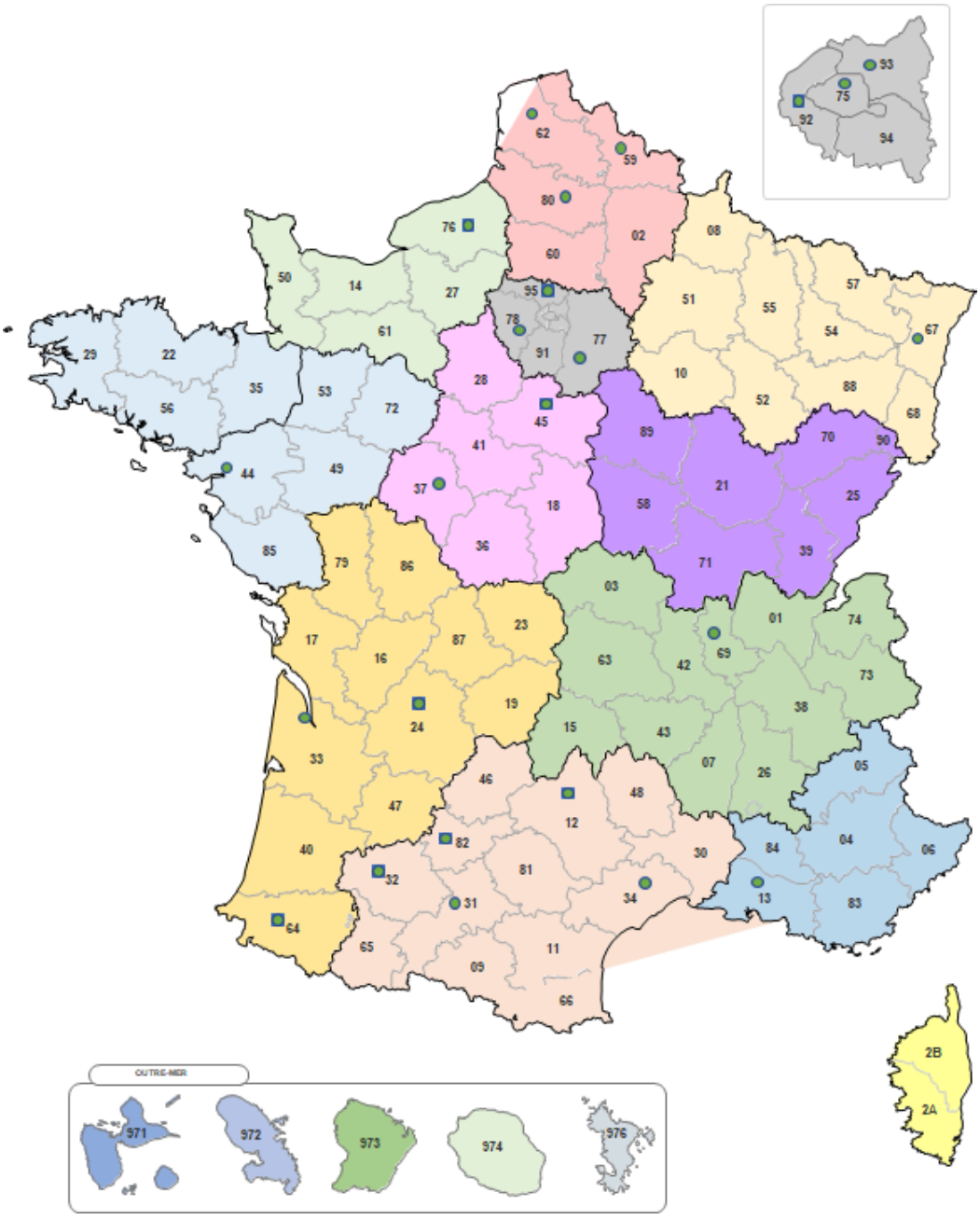
Le CSE tient également un rôle clé dans la gestion des effectifs. Informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marché générale de l'entreprise, et ayant un accès à l'évolution des effectifs par contrat/âge/ancienneté, il peut alerter sur l'intérêt, voire la nécessité, de négocier des mesures relatives au contrat de génération.

Retrouve ici la position de l'Organisation au sujet des seniors

SERVICES COMPRIS

Les syndicats départementaux des Services

Un syndicat départemental des services regroupe l'ensemble des adhérents du périmètre des Services sur un département. Au regard de l'implantation actuelle de notre Section, des syndicats peuvent accueillir des adhérents d'autres départements.



Syndicats départementaux des Services adhérents à l'Union

Syndicats départementaux des Services non adhérents à l'Union

ORGANISATION DES SERVICES

Il n'existe cependant pas de syndicat des Services au sein de chaque Union départementale.
Au travers d'une Union de syndicats, les Services permettent l'affiliation auprès d'un syndicat tout en assurant votre affiliation à l'Union départementale du lieu d'activité professionnelle.
Cette Union a mis en place une organisation afin de proposer des tarifs d'adhésion unifiées ainsi que des modalités d'adhésion simples.

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

La Section fédérale des Services est une des 11 sections fédérales de la Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière (FEC). Une fédération représente et défend les intérêts d'une profession. Elle négocie les conventions collectives et accords de branche, à condition d'être reconnue représentative dans chaque branche professionnelle.

LES UNIONS DÉPARTEMENTALES

L'organisation Force ouvrière est présente dans chaque département au travers d'unions départementales. Une union départementale représente sur son territoire l'ensemble des salariés, quels que soient leur activité professionnelle.
Par sa cotisation, chaque adhérent peut participer à la vie de l'union départementale et bénéficier de son soutien: formation, conseil, accompagnement.