

CPN du 2 avril 2019

Du positif ...

Etonnamment, cette CPN a pu avancer sur quelques sujets malgré l'absence de Groupe de Travail depuis la CPN du 16 octobre 2018. Certains de ces sujets étaient en discussion depuis 3 ans ...

Nous avons donc enfin abouti sur :

- **Le travail nomade** : c'est la possibilité de travailler dans différents lieux de travail (y compris à domicile) quand sa fonction nécessite des déplacements réguliers (ce n'est pas du télétravail). Une recommandation de la CPN est faite aux CCI employeurs pour définir le travail nomade et fixer les conditions d'exercice. Elles doivent en informer les CPR et les CRHS. Le sujet sera à nouveau abordé dans 6 mois en CPN pour faire le bilan des travaux des CCI employeurs. Nous aurions préféré que cela soit inscrit au Statut mais maintenant ce type de travail existe pour l'employeur. **Petite victoire mais réelle avancée.**
- **La mutation fonctionnelle** : après avoir réussi à la définir à l'occasion d'une Commission de Suivi (c'est le changement de poste sans changement d'emploi repère), cette CPN a permis de l'encadrer dans le Statut. Chaque agent concerné par une mutation fonctionnelle se verra présenter lors d'un entretien avec la DRH, sa nouvelle fiche de poste (qui lui sera remise) et son emploi de rattachement (*le même que précédemment*). Il peut être accompagné à cet entretien. Notons que cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit qui précise les suites à donner. La décision est formalisée par écrit et l'agent bénéficie, en tant que de besoin, de formation d'adaptation. Rappelons que l'agent ne peut s'y opposer mais que dorénavant la mutation fonctionnelle est définie et encadrée. **En ces périodes de bouleversement, il était urgent d'aboutir sur ce sujet et nous y sommes parvenus.**
- **Le temps de déplacement** : la CPN a défini dans le Statut ce temps de déplacement en distinguant deux types :
 - o Au cours d'une même journée, entre différents lieux de travail, c'est du temps de travail effectif.
 - o Au départ (ou à l'arrivée) du domicile, si le temps de déplacement dépasse le temps de trajet habituel domicile-travail, ce temps de déplacement n'est pas du temps de travail effectif mais il donne lieu à compensation en temps ou en argent définie par la CPR.**Clarification nécessaire pour que toutes les CPR l'intègrent dans leur RIR.**
- **La médecine du travail** : après de nombreux allers-retours entre les Délégations Employeurs et Salariés depuis plus d'1 an, nous avons abouti sur un texte qui bien qu'insatisfaisant par rapport à ce qui existait auparavant ne fait que traduire une réalité de terrain depuis la réforme de la Médecine du Travail de 2016.

La CFDT-CCI a pris ses responsabilités et a voté tous ces textes.

Prochain gros chantier à ouvrir, la négociation de la Convention Collective Nationale dès la promulgation de la Loi PACTE.

Rejoignez la CFDT-CCI !