L'essentiel du CSEC Cfdt:



Commission Égalité Professionnelle et Questions Sociales

18 novembre 2026

sommaire

1. Maintien du revenu net pendant les arrêts de travail
2. Talent suite : l'IA s'invite dans la gestion de nos carrières
3. Télétravail : la direction doit sortir du flou !

1 Maintien du revenu net pendant les arrêts de travail

Une simplification... qui permet aussi à l'Entreprise de réaliser des économies

La direction a décidé d'étendre le dispositif de **garantie au net** à l'ensemble des arrêts de travail ouvrant droit aux Indemnités Journalières de la Sécurité sociale (IJSS).

Jusqu'à présent, ce dispositif s'appliquait aux arrêts maladies "classiques" mais pas aux congés maternité, paternité, accidents du travail, arrêts longues durée et aux temps partiels thérapeutiques.

Dès la mise en place de ce dispositif courant 2027, il concernera tous les nouveaux arrêts de travail indemnisés par la Sécurité Sociale.

Pourquoi ce changement ?

Lors d'un arrêt de travail, les IJSS versées par la Sécurité Sociale sont soumises à des cotisations sociales moins importantes que celles liées au salaire.

Dans certaines situations, le cumul des IJSS et du complément de salaire versé par l'Entreprise pouvait donc conduire un salarié à percevoir un montant net légèrement supérieur à sa rémunération habituelle.

Avec le nouveau dispositif, la rémunération sera désormais ajustée afin de garantir un revenu équivalent au salaire net habituel, sans possibilité de percevoir davantage.

Pour la CFDT

cette mesure répond avant tout à une volonté d'économie de couts pour l'Entreprise.

Un manque de transparence

La CFDT demande

La CFDT a demandé à la direction de communiquer le montant des économies attendues grâce à cette évolution.

La direction a refusé de transmettre la moindre donnée économique.



Une autre solution était possible : la subrogation

La CFDT continue de revendiquer la mise en place de la subrogation de salaire.

Avec ce système, les IJSS sont directement versées par la Sécurité Sociale à l'employeur, ce-dernier maintient ensuite la rémunération du salarié sans avance de trésorerie ni régularisations complexes.

Cette solution présente plusieurs avantages :

- ✗ Aucun impact sur le bulletin de salaire
- ✗ Aucune avance financière à effectuer
- ✗ Aucune régularisation liée aux retards ou aux ajustements de versement des IJSS
- ✓ Des démarches simplifiées pour les salariés.



Réponse de la direction

Ce serait trop compliqué à mettre en place.

En cas d'arrêt de travail, vérifiez que le total perçu correspond bien à votre rémunération nette habituelle :

IJSS + COMPLÉMENT DE SALAIRE SG = SALAIRE NET HABITUEL

En cas d'écart, d'incompréhension ou de difficulté, rapprochez-vous de vos élus CFDT qui pourront vous accompagner dans vos démarches.

2 Talent suite : l'IA s'invite dans la gestion de nos carrières

La direction nous a présenté **Talent Suite**, une plateforme développée par Oracle qui regroupe plusieurs applications RH, notamment le volet recrutement, et qui a vocation à remplacer progressivement l'actuelle bourse aux emplois.

À terme, cet outil centralisera l'ensemble des parcours professionnels : recrutement, gestion des compétences, mobilité interne et évolution de carrière.

...

Depuis le 16 novembre, toutes les nouvelles offres d'emploi sont publiées sur Talent Suite, accessible via le portail RH habituel. Toutefois, la bourse aux emplois reste ouverte jusqu'au pourvoi progressif des postes déjà en ligne. Pendant cette période de transition, les salariés devront donc consulter les deux plateformes pour avoir une vision complète des opportunités disponibles.

Une question essentielle demeure

Qui pilotera réellement les parcours professionnels : les salariés et leurs managers... ou les algorithmes ?

Si la direction affirme qu'un contrôle humain sera maintenu dans les décisions RH, la CFDT reste vigilante et alerte sur plusieurs risques :

- Un profilage accru des salariés sans garanties suffisantes sur l'utilisation des données.
- Un manque de transparence sur les algorithmes utilisés dans les processus RH.
- Une standardisation des parcours professionnels au détriment des situations individuelles.
- Une nouvelle réduction des moyens humains au sein des équipes RH.

Pour la CFDT

un parcours professionnel ne peut pas être résumé à des données, des scores ou des recommandations algorithmiques.

Les salariés sont avant tout des femmes et des hommes, avec des compétences, des expériences et des aspirations qui ne se résument pas à un traitement automatisé.



La CFDT restera pleinement mobilisée pour défendre vos droits, garantir la transparence des outils utilisés et veiller à ce que l'humain demeure au cœur des décisions qui concernent votre avenir professionnel.

3 Télétravail : la direction doit sortir du flou !

La direction a imposé sa nouvelle charte télétravail. **La CFDT n'est pas signataire de ce texte** et a dénoncé, dès le départ, les reculs qu'il contient, notamment la réduction des jours de télétravail pour de nombreux salariés.

Aujourd'hui encore, des questions essentielles restent sans réponse.

Télétravail thérapeutique : des salariés laissés dans l'incertitude

Les salariés bénéficiant d'une préconisation du médecin du travail attendent toujours des réponses concrètes :

- Comment effectuer leur demande dans Self RH ?
- Bénéficieront-ils de l'allocation télétravail ?
- Comment déclarer leur situation dans Day In ?

Interpellée par la CFDT lors de la réunion, la direction n'a pas été en mesure d'apporter les réponses et s'est engagée à revenir vers nous.

Pour la CFDT

il est inacceptable que des salariés dont l'état de santé justifie un aménagement restent dans le flou. Nous exigeons des réponses rapides, des procédures claires et l'égalité de traitement pour tous les salariés concernés.

Intempéries, grèves, perturbations : la charte doit être appliquée !

La Direction ne peut pas écrire des règles dans une charte et les oublier lorsqu'il s'agit de les appliquer.

L'article 2.2 prévoit explicitement le recours au « télétravail exceptionnel » en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure : intempéries, perturbations des transports, épisodes de pollution, crise sanitaire, etc.



Pourtant, sur le terrain, la CFDT constate que cette possibilité n'est pas toujours accordée.

Résultats :

- Des salariés rencontrent des difficultés importantes pour rejoindre leur lieu de travail ;
- Certains sont contraints de se déplacer malgré des conditions dégradées ;
- La sécurité des salariés passe après une interprétation restrictive de la charte ;
- L'Entreprise se prive d'une solution permettant pourtant d'assurer la continuité de l'activité.



Pour la CFDT

la sécurité des salariés ne se négocie pas.



Lorsque les conditions de transport ou météorologiques mettent les salariés en difficulté, les dispositions prévues par la charte doivent être appliquées. Nous ne laisserons pas des interprétations locales ou des refus injustifiés remettre en cause ce droit.

Réponse de la direction

La CFDT sera particulièrement vigilante sur le respect des dispositions relatives aux circonstances exceptionnelles et aux cas de force majeure. Nous interviendrons chaque fois que nécessaire pour faire respecter les engagements de la direction et protéger la sécurité des salariés.

Vous rencontrez une difficulté ?

Refus de télétravail en période d'intempéries, problèmes lié au télétravail thérapeutique, interprétations contestables de la charte...

Ne restez pas seuls. Rapprochez-vous de vos élus CFDT. Nous sommes là pour vous informer, vous accompagner et faire respecter vos droits.