



ACTUALITÉS CFDT - MARS 2019

COMITE SOCIAL ÉCONOMIQUE

Selon le dernier rapport de suivi des ordonnances présenté par le Ministre du travail, la plupart des directions d'entreprises appauvrissent le dialogue social en réduisant les moyens syndicaux des élus du CSE. Le CMO n'échappe malheureusement pas à ce constat.

La CFDT milite pour un accord CSE **innovant et créateur de droits et moyens adaptés** aux nouvelles missions confiées aux élus.

La vision de la direction du CSE est tout autre ; pour exemple : crédit d'heures aux titulaires pas à la hauteur des missions ; quasi pas de moyens pour les suppléants ; aucun représentant de proximité.

Pour la CFDT, cela ne correspond pas aux attributions du CSE et contraint **l'efficacité et la vision globale des élus** en termes d'emploi, de préventions de risques professionnels, de conditions de travail, d'adéquation de la formation aux enjeux à venir, d'évolution des métiers induite par la digitalisation, d'analyse et positionnement sur les orientations stratégiques de l'entreprise... Faute d'accord CSE signé, la direction a décidé d'appliquer le minimum du code du travail. La défense des intérêts des salariés s'en trouve menacée.



LA CFDT ENTEND JOUER FRANC JEU ENVERS LES SALAIRES DU CMO, POUR LE PROCHAIN MANDAT ELECTORAL : L'ACCOMPLISSEMENT DES MISSIONS DES ÉLUS SERA ILLUSOIRE SI AUCUN MOYEN SUFFISANT N'EST REDONNE AUX FUTURS ELUS, EN ADEQUATIONS AVEC LES EXPERTISES ET RESPONSABILITES CONFIEES.

Le dossier des élections est maintenant sur le bureau de la DIRECCTE, dont nous attendons la décision après entretien des inspecteurs du travail avec vos DS CFDT.



DOSSIER RÉMUNÉRATION

La direction a établi sa lettre de synthèse suite aux 14 recommandations des groupes de travail. Les managers en ont eu connaissance et ont formulé leurs retours. Cependant, cette lettre n'a pas été présentée au dernier Comité d'Entreprise du 21 mars, malgré la demande de la CFDT. Espérons que les groupes de travail et miroir, de nouveau appelés à se réunir fin mars, disposeront de tous les éléments pour eux aussi faire valoir leurs positions. Ce dossier est hautement stratégique et relève in fine du pouvoir de décision de la direction générale. L'enjeu est de taille : recueillir l'adhésion du plus grand nombre de salariés.

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi fait obligation aux entreprises de publier leur index d'égalité pro, calculé selon 5 critères. La loi oblige désormais les entreprises à supprimer les écarts salariaux entre femmes et hommes, non plus seulement les réduire.



Certes le CMO récolte une **note globale de 86/100** mais cela ne dit pas tout, loin s'en faut, de l'état d'égalité professionnelle concret au sein de notre entreprise.

La composition du Comité de Direction est toujours exclusivement masculine. Le nombre de Digas, responsables de structures féminines est parlant. Les dernières nominations promotions suite au nouvel organigramme restent masculines.

LA CFDT RE-DEMANDE A LA DIRECTION DE REALISER RAPIDEMENT UNE ENQUETE AUPRES DES SALARIEES FEMMES, AFIN DE COMPRENDRE LES RAISONS DE LA PERSISTANCE, VOIRE DU DURCISSEMENT, D'UN PLAFOND DE VERRE.

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Les négociations ont échoué pour une différence de **60€ brut annuel par salarié !**

Les Organisations Syndicales étaient finalement prêtes, après avoir fait des compromis pour négocier jusqu'au bout, à signer un accord pour une augmentation générale de 500 € brut annuel par salarié ; la direction est restée bloquée à 440 €. Ramené à un effectif moyen de 1450 salariés, nous parlons donc d'une somme annuelle de **87000 euros**. La direction a également refusé, cette année, d'abonder sur nos PEE alors que nous sommes au plafond de l'enveloppe d'intéressement.

Nous vous laissons apprécier ces éléments au regard des résultats du CMO, de ses fonds propres, de la reconnaissance du travail accompli, de la motivation des équipes.