

CFDT – Lettre d'informations

Mars 2022

*** CE QU'IL FAUT RETENIR ***



- **Le Télétravail** : Maintien du jour de télétravail occasionnel jusqu'à nouvel ordre
- **Dialogue social** : Autrement appelé dialogue de sourd - face à la direction, cela revient au même -
- **Crise sanitaire** : Poursuite des allègements, mais pas que...
- **Flex office** : Ça se répand sur d'autres sites

Télétravail – Jour Occasionnel

Initialement prévu jusqu'à fin mars, le jour de télétravail occasionnel est finalement maintenu pour le mois d'avril et jusqu'à nouvel ordre. Même si la direction n'a pas été claire sur ses motivations, la **CFDT** se réjouit de cette nouvelle et est heureuse de voir que la direction se rend enfin compte des avantages de cette organisation du travail. D'autant plus, en cette période où le tarif des carburants est au plus haut.

Toutefois, les élus **CFDT** regrettent que leur demande pour que cette disposition s'applique aux salariés en situation de handicap n'ait pas été acceptée par la direction. Selon elle, les modalités en place pour ces salariés sont déjà très satisfaisantes.

Entreprise à mission et qualité de vie au travail oui, mais pas trop !

Dialogue social – Le Morse est la langue officielle et la réception n'est pas bonne

Les élus **CFDT** ainsi que ceux des autres organisations syndicales, rencontrent beaucoup de difficultés à obtenir des réponses de la direction aux questions que nous lui remontons.

Pour la direction, ces questions ne relèvent pas du périmètre du CSE, alors que c'est maintenant la seule instance régulière où la **CFDT** peut échanger avec la direction sur les problématiques rencontrées chaque jour par les salariés.

Suite à ces difficultés, la **CFDT** a demandé fin février l'organisation d'un CSE extraordinaire pour obtenir des réponses à ses questions. La direction n'ayant pas d'autre choix que d'accepter, normalement sous un délai de 10 jours, a planifié une réunion le 22 mars. De là à en conclure que **le dialogue social n'est pas une priorité pour elle**, il n'y a qu'un pas.

Crise sanitaire

Alors que cela fait plus d'un mois que les élus **CFDT** attendent des réponses aux problèmes des salariés, le 15 mars la direction a convoqué les élus à un CSE extraordinaire le 17 mars pour exposer les nouvelles mesures sur la crise sanitaire. Lors de cette réunion, la direction a présenté un document reprenant les mesures en place depuis le 14 mars et déjà publié sur PIXIS.

Les élus **CFDT** se sont donc étonnés de l'urgence avec laquelle cette réunion a été organisée, surtout pour nous transmettre des informations déjà connues et mises en pratique sur tous les sites.

Eh bien, la justification réside dans le fait que l'ordre émane de la RH Groupe.

Au moins, maintenant, nous n'avons plus de doutes sur les priorités de la direction. Peut-être devons-nous nous adresser directement à la RH Groupe pour obtenir des réponses, car **la RH Euro Information, elle, semble manquer quelque peu d'autonomie.**

Flex-office, la pandémie qui ne dit pas son nom

Comme le Flex-office n'est officiellement en place qu'à Paris et Strasbourg, les élus **CFDT** ont interpellé la direction à propos de son démarrage sur d'autres sites. Or, comme le rappelait un représentant de la direction lors du CSE de décembre 2021 : avant d'étendre cette pratique il faut, d'une part attendre le résultat du pilote de Strasbourg et, d'autre part, consulter le CSE si d'autres sites venaient à être concernés.

Et encore une fois, lorsque les élus **CFDT** posent la question à la direction, cette dernière botte en touche, justifiant que la réponse sera apportée avec le résultat du pilote en cours.

Mais en attendant, le flex-office poursuit son déploiement, clandestinement. **La direction ferme-t-elle volontairement les yeux ou est-elle aveugle ? On peut se poser la question !**

Quoiqu'il en soit, les élus **CFDT** sont quant à eux bien éveillés et vigilants sur cette organisation du travail et ses conséquences.

Egalité Professionnelle

La **CFDT** groupe a signé l'accord groupe visant à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. La **CFDT** salue cette initiative car, pour nous, à travail égal, salaire égal, le genre n'ayant pas sa place dans les critères de rémunération.

Au niveau d'Euro Information, les négociations ont également débuté sur cette thématique. Et le moins que l'on puisse dire, c'est qu'on est loin des ambitions du groupe.

L'accord proposé est quasi identique au précédent, aucune amélioration ne permettant d'atteindre l'égalité professionnelle. Pire, le taux de féminisation de nos métiers a été revu à la baisse.

La **CFDT** a fait de nombreuses propositions, comme par exemple la participation à des salons d'emplois spécifiques aux femmes, dont les chargé(e)s de recrutement ignorent l'existence. Ou encore, des mesures d'aide pour les familles monoparentales, bien souvent des mères isolées, pour leur permettre de se déplacer pour suivre des formations et ainsi évoluer professionnellement.

A ce jour, aucune évolution du texte.



Sur ce sujet, il est à noter qu'un référent handicap a été élu. N'hésitez pas à contacter la **CFDT** pour toute question.

Vous avez des questions ? la CFDT est à votre disposition

Quel que soit le sujet, si vous avez besoin de précisions, nous pouvons vous répondre. N'hésitez pas à nous joindre à l'adresse cfdt.eidp@gmail.com.

La Cfdt: se bat chaque jour pour améliorer votre quotidien !

Vos élus et représentants au CSE EI-EID-EIP

Jean-Yves CROS - Florise BARBARIN - Jérôme LE DÉAUT - Françoise MARZELLIÈRE
Dinh Khôi NGUYEN - Pascaline VEREILLE - Éric BAUDUIN - Agnès SCHWAEDERLÉ
Thierry HUBLET - Aline LEPLAT - Tan Trieu HO - Mondher SOLTANI

Éric ÉTALON - Mickaël LE ROUVILLOIS - Carlos CARVALHO - Isabelle DEBERGH - Philippe LECLERCQ
Hervé ROCHOTTE - Jean-Louis MALYCHA - Benoit MALOT - Marie-Paule PETIT