

En bref



Situation Sociale: Alerte !!!

[Page 2](#)

Mesures sanitaires, retour sur site et télétravail

[Page 3](#)



**SOUS
RESERVE**



Négociations 2022

[Page 4](#)

Autres Actualités

[Page 5](#)



Situation Sociale

❑ Ça prend l'eau de toute part!!!

Avec de plus en plus d'élus et de RH démissionnaires ou en arrêt longue maladie, des **entraves récurrentes au fonctionnement** depuis la mise en place des nouvelles instances (CSE-CSSCT), nous atteignons le paroxysme avec l'annonce de la **rupture du contrat de travail** (de manière unilatérale) du Secrétaire adjoint à la CSSCT qui tenait celle-ci « à bout de bras ».

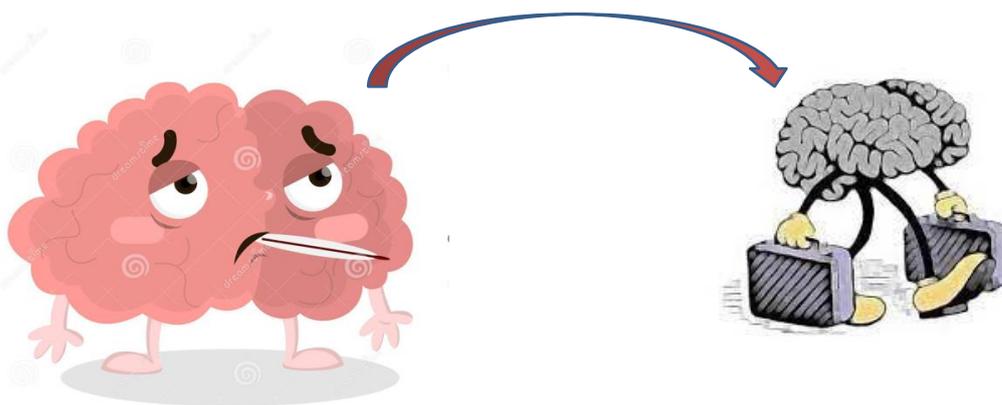
Après **plusieurs mois d'arrêt maladie** liés (principalement) à des problématiques de repositionnement et malgré une alerte lancée en CSE, l'intervention de la médecine du travail voire de l'Inspection du Travail, **force est de constater l'inaction manifeste de la direction et son manque de volonté à trouver des solutions** adéquates ainsi que l'inertie flagrante de certains.

Nb: le Secrétaire de la SSCT est quant à lui absent depuis de longues semaines, mais qui s'en soucie?...

❑ Nous sommes conscients que ces situations de « rupture » se généralisent à l'ensemble des salariés et plus particulièrement depuis le déploiement du projet de transformation.

Et quoique la direction en pense et nous réponde (il s'agit de cas individuels « normaux » faisant suite à des souhaits d'évolution professionnelle 🎵🎵🎵), ce mal-être et ces départs qui lui sont trop souvent associés deviennent extrêmement inquiétants.

❑ Face à ce désastre annoncé et au déni de la direction, ainsi qu'au **dégoût généralisé de nos élus** qui n'ont même plus les moyens d'exercer leurs maigres prérogatives, nous (re)demandons donc à la CFE-CGC en toute priorité et en toute urgence de voter le **lancement d'une réelle enquête sur les Risques Psycho-Sociaux**, à défaut d'actions concrètes sur tous ces sujets depuis trop longtemps!!!



Télétravail

❑ Evolution des mesures sanitaires et retours sur sites

Après un début d'année marqué par un **bel exemple de maniement du double langage** par la direction, une majorité de salariés ont été priés par leur management de revenir sur site à minima un jour par semaine. Ceci en totale contradiction avec la note des Ressources Humaines qui déclarait l'inverse. Dans un contexte de situation sanitaire aggravée, les élus de l'Alliance ont dû (et su) intervenir pour faire repréciser la note par une communication à tous les salariés.

➤ Grâce à cette intervention, **le télétravail à 100% est de nouveau privilégié et le volontariat la règle pour le retour sur site, et ce, jusqu'à nouvel ordre (potentiellement fin février).**

❑ En parallèle nous avons finalisé et **signé un nouvel accord sur le télétravail** qui apporte des avancées. Malgré un refus de la direction de passer à 3 jours (comme le souhaite une majorité de salariés), ceci pourra être renégocié à mi-année.

Parmi les principales améliorations apportées, retenons:

- **150€ remboursés pour l'achat de mobilier** sur présentation de facture (pas de matériel informatique) à **partir de la date d'application de l'accord (=1^{er} janvier 2022)**
- **20€ par mois pour participation au frais** (précédemment 10€ dans l'ancien accord): dès le mois de janvier même si l'accord n'est pas encore appliqué.
- **Les nouveaux embauchés éligibles au télétravail** avec l'accord de leur Manager (même durant leur période d'essai): la direction a enfin compris que cela devenait un enjeu de recrutement.
- Possibilité d'**un jour de télétravail pour les alternants** après accord du tuteur.
- Des **mesures spécifiques pour les salariés** bénéficiant d'une **RQTH**, validées par la médecine du travail (possibilité de télétravailler plus de 2j/semaine, fourniture de matériel spécifique à domicile, ...).
- Pour les **salariées enceintes** le télétravail pourra atteindre 100% sur avis médical (médecine du travail).
- Nouvelle possibilité de **télétravail exceptionnel** (en sus des causes épidémique, d'enneigement et autre comme pic de pollution): dans le cas où votre client ne peut plus vous accueillir sur son site.

Malgré ces avancées, de **nombreux points d'insatisfaction** demeurent:

- Une **limite à 2 jours sans réelles raisons valables**,
- Un télétravail toujours soumis au **bon vouloir du management** et donc un manque de sécurisation pour les salariés (ce n'est pas de la QVT),
- La mise en place des **tiers lieux** de travail (ou espace de « coworking ») semble souffrir d'un manque de volonté (ou d'une pure logique financière), ...

Négociations 2022

Tentative ratée de la direction sur la négociation du **BONUS** Cadres

Nous ne nous étendrons pas sur cette proposition « louche » consistant à indexer l'enveloppe du bonus (i.e. 3,7%) à l'atteinte des résultats de l'entreprise (incluant toutes les filiales). Le plus « drôle » étant que le montant de votre bonus individuel aurait dépendu d'un chiffre (le REX) fixé unilatéralement par la direction en début d'année (et à la hausse chaque année de manière à ne jamais l'atteindre...).

Le calcul du bonus restera donc inchangé, et l'attribution aussi, soit à la « tête du client »...

Calendrier des négociations à venir

Révision de l'accord CSE

Au vu du contexte et de la situation des Représentants du Personnel après plus de 2 ans de « destruction » des précédentes instances (cf. DP-CE-CHSCT), il est plus qu'urgent de se remettre autour de la table afin de redéfinir les moyens réellement nécessaires aux élus pour exercer leurs mandats, et ce, en toute sérénité.

Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Celle-ci vient d'être signée par une majorité de syndicats et apportera de nombreuses évolutions dans plusieurs dispositifs ou accords en place. Devant l'ampleur de la tâche et l'importance des impacts pour notre entreprise et ses salariés nous demandons la mise en place d'un accord de méthodes afin de cadrer ces travaux qui devront être achevés au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

QVT & GPEC/GEPP

La direction ne souhaite pas clore ces négociations lancées en 2021 car ce serait un aveu d'échec. A ce rythme là, nous allons manifestement les garder ouvertes encore longtemps. Et si l'on se trompe, ce sera sans doute pour n'aboutir encore une fois à aucune avancée significative.



Autres Actualités

❑ Note sur les Congés

En l'espace de quelques années nous sommes passés de « gentilles » recommandations à une obligation rigide malgré un avis défavorable donné par la majorité des élus du CSE. Dans un contexte où le business se porte à merveille, la seule préoccupation de la direction semble inchangée: demander toujours plus aux salariés (en leur donnant toujours moins...).

❑ Tickets Restaurant

Plutôt une bonne nouvelle pour l'ensemble des salariés. La situation semble enfin se normaliser 2 ans après nos premières sollicitations (majoritairement rejetées alors). Une solution a enfin été implémentée dans l'outil HR Access permettant au CSE d'octroyer des TR dans le cadre du télétravail. Attention les premiers exercices risquent d'être sujets à quelques tumultes...

❑ CSE Airbus Saint Nazaire & fin de la convention avec CIMPA: Rien ne va plus!!

Alors que nos élus CFE-CGC nous avait rassuré sur le contrôle de la situation, les salariés sont informés brutalement de l'arrêt des prestations. Comment en est-on arrivé là? Nul ne le sait... Car les différentes parties prenantes se renvoient allègrement la balle pour se dédouaner. Encore une fois ce sont les salariés qui trinquent.

❑ CET: Merci la CFE-CGC...

Remercions encore une fois notre syndicat majoritaire d'avoir signé l'accord exceptionnel sur le CET l'été dernier, permettant à la direction de limiter à 5 jours max son alimentation en 2022, et ce, en pleine période de reprise d'activité à taux plein. Etrange, ils ne s'en sont pas vantés.

❑ Déménagement & Flex-office à Paris (projet Latitude): Bienvenus à Galaswinda!

Les conclusions de l'expertise rendue en CSE et l'avis de ce dernier sont sans appel: énormément d'inquiétudes quant à ce projet pilote qui prend les salariés pour des cobayes dans un « écosystème » digne de la jungle:

- Système de réservation & flicage à profusion : ayez confiance, c'est de la bienveillance...
- Densité surfacique: les espaces (m2) ont été réduits drastiquement et en mode surbooking
- Les nuisances (sonores, olfactives, visuelles) sont garanties, sans compter le risque de retrouver un poids lourd sur son bureau (cf. virage de la N13),
- Les places de parking (voiture, vélo, trottinette, moto,...) ont été fortement rationnées (ou oubliées),
- Et enfin, les casiers ont là aussi été parfaitement étudiés: trop peu, trop petits, problèmes garantis!

On souhaite bien du courage à nos collègues parisiens pour intégrer (de gré ou de force) cet havre de paix, de tranquillité et de sérénité. Qui seront les prochains?...