



Chers collègues,



Désireux de vous tenir informés des principaux sujets de renvois sociaux au sein de l'entreprise, nous vous proposons ci-après quelques "points de situations".

- **Négociation "Astreintes":**



Nous avons produit une communication en date du 23 septembre dernier, laquelle relatait une **négociation "au rabais"**. La négociation terminée, la Direction d'entreprise a présenté un projet d'accord qui revêt plusieurs points de désaccords.

Depuis, quelques-uns de ces points ont conduit cette même Direction d'entreprise à nous proposer les évolutions suivantes :

→ rendre distinct et sous format de « Note de service » le paragraphe spécifique à la revalorisation de l'astreinte MIS. Cette revalorisation n'a pas été traitée lors de la négociation en objet. Il s'agit là d'une évolution rédactionnelle bien plus qu'un résultat obtenu.

→ reconstruire la formulation de l'octroi d'un jour de repos pour les salariés concernés par une intervention de durée au moins égale à 07h00 lors du 3ème repos. Les salariés concernés par un régime d'astreinte ne sont pas tous employés selon le même rythme de travail. Aussi, la condition exclusive d'intervention au cours d'un 3ème jour de repos serait supprimée et remplacée par celle d'un jour de repos rendu à la condition d'une intervention de durée au moins égale à 7h00 sur temps de repos.

→ reformuler l'indication d'horaire pris en compte pour le déclenchement effectif de l'astreinte. L'horaire de l'appel téléphonique devant être plus justement préféré à celui du début effectif de l'intervention technique sur site.

→ Suppression de l'indication de « non indexation de la revalorisation selon l'inflation ». La Direction d'entreprise a ajouté que cette suppression ne sous-entend pas l'indexation obtenue mais plutôt un renvoi de ce point aux NAO.

En aucun cas, il n'est consenti de revalorisation plus significative du forfait hebdomadaire d'astreinte.

Sa revalorisation de 2,70€ brut/jour, soit 160€/brut le forfait hebdomadaire le situe à 52% de la moyenne des forfaits pratiqués dans huit entreprises de la région (revoir détails communication F.O du 23/09).

En résumé, la direction d'entreprise propose un accord dont les termes sont bien trop en deçà de l'attente des salariés concernés et donc de notre objectif de résultat minimal à obtenir au cours de cette négociation.

**Il n'est pas question pour F.O de réduire son engagement au principe du "mieux que rien".**

Les salariés d'Euroligne méritent bien mieux qu'une considération d'expression "Discount".



- **Politique de relations familiales :**



Depuis la parution de cette politique en septembre 2023, nous n'avons eu de cesse de la condamner.

Nous la dénonçons pour son caractère totalement illégal au regard d'éléments portant atteinte aux libertés individuelles et à l'esprit discriminant qu'elle revêt.

Jusqu'à parvenir à l'abrogation de cette politique de doctrine, F.O maintiendra son engagement et se voit à présent contrainte d'y ajouter une poursuite par voie de justice.

Nous vous tiendrons informés de ce sujet pour lequel vous nous interrogés très souvent.





- **Acquisition de congés et arrêts maladie :**

Nous avons produit plusieurs communications sur ce sujet. Nous vous avons renseignés du principe général, des termes juridiques à valoir et de la conduite à tenir pour réclamer l'octroi rétroactif de congés payés.

Lors d'une récente discussion avec la DRH de concession, cette dernière nous a indiqué s'attendre, depuis notre dernière communication, à recevoir beaucoup de réclamations. Puis d'ajouter qu'elle y répondrait dans le respect des dispositions légales sous peine de recours devant le Conseil des prud'hommes.

- **Négociation "Maintien des Séniors dans l'emploi":**



Une négociation qui pour F.O ne progresse pas selon un bon rythme. Et pour preuve, la méthode développée depuis le 25 avril dernier n'a toujours pas permis de valoir les termes d'entrée en négociation véritable.



Les séances s'apparentent à des temps de lecture à haute voix, comme ceux que vous avez pu connaître lors de vos classes à l'école primaire. Des lectures de diagnostics, certes utiles, mais que nous pourrions mener en dehors des séances de négociation de sorte à ce que ces dernières permettent la construction d'un accord utile et solide.



Une négociation selon une stratégie résolument dilatoire, autrement dit d'esprit à retarder son aboutissement au plus tard possible.

A la question fondamentale et de valeur introductory : « A quel âge est-on Sénior à Eurotunnel ? » Toujours aucune réponse de la part de chacune des Directions interrogées, juste des balbutiements ou expressions forts embarrassées...



La dernière « séance de lecture » a eu lieu le 25 septembre dernier. La prochaine est programmée le 27 novembre prochain (eh hop ! encore 2 mois gagnés pour la Direction)

- **Négociation "GPEC":**



Cette négociation a été ouverte le 10 octobre dernier avec quelques premières expressions générales quant aux attentes. Un accord de méthode devrait faire l'objet d'une première phase de négociation, laquelle promet elle aussi de s'inscrire dans la durée. La prochaine séance est prévue en décembre (eh hop ! encore 2 autres mois gagnés pour la Direction)



Chers collègues, nous nous attachons chaque jour à répondre à vos sollicitations individuelles. Elles sont toutefois devenues si nombreuses que nous voulons croire la présente communication susceptible d'apporter une réponse plus collective.



Bien évidemment, nous demeurons à votre disposition pour vous entendre et vous apporter les éléments de réponses ou d'explications dont vous avez besoin. Veuillez admettre que nous ayons besoin d'un délai de deux à trois jours pour répondre à l'ensemble du flux de demandes et de rencontres.

Enfin et pour reprendre les mêmes mots que ceux de notre précédente communication : **Avec vous, le 21 décembre prochain, nous partagerons le constat à l'instant d'une date anniversaire que vous n'aurez sans doute pas oubliée...**

**Il ne saurait y avoir d'excellence d'entreprise sans excellence sociale !**

Soyez une nouvelle fois assurés, chers collègues, de notre mobilisation et détermination inaltérables à toujours défendre vos droits et intérêts.



Vos élus de Force Ouvrière.