

Chers collègues,

En cette période de rentrée, nous tenions à vous informer des principaux sujets suivants :

Politique sur les relations familiales :

Cette politique nous a été communiquée à tous le 29 septembre 2023 par un Flash-Info-RH. Nous nous sommes spontanément insurgés à la lecture des phrases ci-après reprises :

Il sera vivement recommandé à chaque salarié d'informer le service des ressources humaines de toute relation familiale ou personnelle étroite existant au moment de l'embauche ou qui se développe pendant l'emploi. La non-information peut entraîner des mesures.

Vous êtes nombreux à nous avoir interpellés sur cette politique d'un autre temps pourtant instaurée par les Ressources Humaines sur la concession française.

Suite à une analyse juridique menée par notre avocat, nous avons rencontré Monsieur De-Tanoüarn et Madame Mordacq. Nous leurs avons réclamé la suppression de cette charte illégale et discriminante envers les salariés et leurs familles.

Hélas, sans réponse de leur part à ce jour, nous avons informé Monsieur Leriche, Directeur Général, de la saisine des instances judiciaires compétentes pour dénoncer cette charte.

Nous vous tiendrons bien évidemment informés des suites de cette atteinte aux droits fondamentaux des salariés, de leur vie privée et familiale.

Congés acquis en période d'arrêt maladie :

Depuis le 24 avril 2024, cette disposition de droit européen est retranscrite dans le loi française (Loi n° 2024-364).

A plusieurs reprises au cours des mois de mai et juin nous avons interpellé la Direction des Ressources Humaines qui ne répondait autrement qu'en renvoyant à plus tard.

Nous vous avons renseignés des dispositions générales de cette loi lors d'une communication diffusée le 08/07/2024.

Nous avons finalement obtenu de la Direction des ressources Humaines qu'elle fasse une présentation lors du CSE ordinaire en date du 16/07/2024.

A cette occasion, il a été fait présentation de l'application de cette loi dans l'entreprise, laquelle ne renseigne toutefois que des acquisitions futures.

En aucun cas, la direction ne s'est exprimée quant à l'effet rétroactif d'application de cette loi dont la date butoir est pourtant fixée au 01/12/2009.

Nous nous engageons à accompagner celles et ceux d'entre vous qui le souhaitent dans la démarche à valoir vos droits de rétroactivité par application des textes réglementaires.

Négociation Séniors :

L'ouverture de cette négociation le 06/12/2023 a été obtenue à force d'insistance exercée auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Une première partie de négociation a abouti le 09/04/2024 à un accord au profit des 72 salariés potentiellement concernés par un départ en retraite au cours des années 2024-2025 et 2026.

Quant à tous les autres séniors, beaucoup plus nombreux car représentant près de 50% de l'effectif global, la négociation se poursuit en s'inscrivant dans "le temps qui passe" : Objectif qui semble être recherché par la Direction !





Déontologie syndicale :

Beaucoup d'entre vous pourraient être affectés par des raisons de santé et risquent dans certains cas, faute de reclassement possible, d'être qualifiés en inaptitude médicale puis d'être licenciés.

La loi prévoit tout un processus de reclassement avec consultation obligatoire du CSE, seule et unique instance représentative des salariés.

Lors d'un CSE extraordinaire en date du 26 août dernier, le cas d'un salarié malade et en invalidité a été présenté aux élus du CSE pour consultation.

Le résultat de cette consultation s'est traduit pour 19 votants par :

→ 10 votes « Pour » et donc en faveur de la résolution de reclassement du salarié concerné.

Les 10 élus de Force Ouvrière ont bien voté « Pour ».

→ 9 votes « Abstention » pour les élus des autres organisations syndicales (*).

Visiblement, la défense de l'emploi n'a pas d'importance à leurs yeux mais nous vous laissons seuls juges de ce comportement.

Salariés d'Eurotunnel, aucun d'entre vous n'est à l'abri des effets de la maladie ou d'un accident.

La possibilité de reclassement professionnel est essentielle. Elle permet d'aménager votre poste de travail et de maintenir votre emploi dans l'entreprise.

Invraisemblablement, les élus de ces autres organisations syndicales n'ont pas la même appréciation et préfèrent laisser le champ libre à la direction d'entreprise.

Nous avons par ailleurs profité de notre communication du 25/08/2024 concernant le passage de la flamme olympique dans le tunnel sous la Manche pour encourager la direction par les termes ci-après extraits :

Nous encourageons la Direction Générale à maintenir et renforcer la politique de maintien dans l'emploi des salariés handicapés et, par-delà, de celles et ceux qui font ou feront l'objet de restrictions médicales obligeant parfois au reclassement professionnel au sein de l'entreprise.

(*) Le code du travail précise par son article L.2315-32 que l'abstention d'un membre du CSE ayant le droit de vote est assimilé à un vote d'opposition à la résolution.

Par conséquent, l'abstention des élus de ces autres organisations syndicales a valeur d'opposition au reclassement du salarié faisant l'objet du CSE extraordinaire du 26 août 2024.

Négociation GPEC :

Vous êtes très nombreux à nous interpeler concernant la GPEC et ses évolutions souhaitables à la conformer aux évolutions professionnelles et sociétales.

Des négociations et groupes de discussions préalables à la renégociation de plans de carrières ont pu se produire et encore avoir cours au profit de salariés exerçant dans des domaines d'activité très spécifiques. Nous y sommes bien évidemment attachés car il est dans l'esprit du syndicalisme d'œuvrer à améliorer les conditions de travail et de rémunération des salariés.

Nous voulons toutefois rester vigilant à ne pas sombrer dans le corporatisme et tenons à demeurer attachés à une forme d'équité de traitement entre tous.

Ainsi et à force d'insistance de notre part, nous sommes parvenus le 10 juillet dernier à obtenir l'ouverture de la négociation GPEC le 10 octobre 2024 au plus tard. Nous vous avons aussitôt tenu informés par voie de communication.

Certes, tout le travail de négociation est encore à mener mais l'obtention d'une date d'ouverture se veut déjà un premier résultat obtenu auprès d'une direction qui s'évertue à reporter à plus tard, toujours plus tard...

Chers collègues, soyez assurés de notre engagement infaillible à défendre vos droits et améliorer vos acquis.



Vos élus de Force Ouvrière

