



CGT ACTU

N°31

Accord mobilité douce

Comme vous l'avez surement remarqué, les primes liées à l'accord sur la mobilité douce ont été versées début mars, sur la paie de février.

Attention, il existe deux régimes :

- **Formule standard** pour les personnes travaillant en horaires de journée
- **Formule alternative** pour les personnes en horaires décalés

Rappel des plafonds appliqués à chaque formule :

Formule standard :

- Maximum de 52 Mg par an pour le vélo
- Maximum de 52 Mg par an pour le covoiturage
- Maximum de 100 Mg par an en cumulant covoiturage + vélo

Formule alternative :

- Maximum de 80 Mg par an pour le covoiturage
- Maximum de 20 Mg par an pour le vélo

Attention : La formule alternative doit être choisie chaque début d'année en complétant le formulaire papier ou informatique à remettre aux ressources humaines.

Pour une question sur le calcul de l'année 2025 ou des informations complémentaires sur l'accord, n'hésitez pas à contacter vos représentants CGT à la commission mobilité douce Laetitia LE COURTOIS ou Julien LEPINAY.

Heures de travail entre 21h et 6h du matin

Le Code du travail (article L3122-2) définit les heures de nuit comme celles effectuées entre 21h et 6h du matin. Pour la CGT, cela signifie que **tous les salariés travaillant en équipe du soir (2x8)** devraient pouvoir bénéficier de la majoration « travail de nuit » lorsqu'ils terminent après 21h.

Malheureusement, la convention collective applicable, vient restreindre ce droit, en précisant que ces heures, ne sont considérées comme du travail de nuit, que lorsqu'elles sont effectuées **de manière exceptionnelle**. Cette formulation affaiblit clairement les droits des salariés.

Il est important de rappeler que **ce sont les organisations syndicales signataires de cette convention collective** qui ont validé cette restriction. En signant ce texte, elles ont supprimé un droit auquel vous auriez pu prétendre si seule la loi avait été appliquée.

Pour la CGT, ce recul n'est pas acceptable : **un salarié qui travaille après 21h reste un travailleur de nuit**, et il doit être reconnu et rémunéré comme tel. Nous ferons cette demande lors de la négociation pour les horaires atypique.

Référent technique

La direction met en place un nouveau dispositif de **reconnaissance des Référents Techniques** pour les Ouvriers et Techniciens de DMS France (FP 07, 10, 18, 19, 20, 21). Objectif affiché : **valoriser l'expertise, pérenniser les compétences et renforcer l'engagement.**

La CGT vous résume les points essentiels. Les Objectifs annoncés :

- Mettre en avant les compétences techniques et le transfert de connaissances.
- Assurer la continuité des savoir-faire.
- Fidéliser les salariés en reconnaissant leur expertise.

Conditions d'éligibilité

- **Ouvriers et Techniciens** avec **5 à 10 ans d'expérience** dans leur spécialité.
- Capacité à intervenir comme expert en cas de problème technique majeur ou enjeu business.
- Connaissance solide des produits, technologies et processus.
- Participation possible à l'innovation, aux audits, aux retours d'expérience.

Processus annuel

1. **Identification des candidatures** Lors des Talent Reviews – performance $\geq$ meets.
2. **Élaboration du dossier** Par le salarié, avec soutien du manager + recommandations de pairs.
3. **Commission de validation** Sponsors FP, RH, leaders de discipline. Présentation du candidat avec le manager.
4. **Reconnaissance et valorisation**
 - Notification
 - Célébration locale
 - **Prime unique de 2 000 €**

Compétences attendues

- **Booster de connaissances** : transmettre son savoir-faire, vulgariser, être une référence visible.
- **Amélioration continue** : contribuer à des plans d'amélioration.
- **Savoir-être** :
 - Anticiper les difficultés
 - Analyser des situations complexes
 - Coopérer et travailler en équipe
 - Être force de proposition
 - Prendre des initiatives
 - Assumer ses responsabilités
 - Être à l'écoute

Reconnaissance

- Être sollicité et reconnu par les pairs.
- Rayonner au-delà de son équipe.

En cas de refus

- Avis défavorable du manager + RH.
- Courrier motivant le refus.
- Debrief + actions de développement imposées.

CE QUE LA CGT EN PENSE

La reconnaissance des compétences est indispensable, mais **elle ne doit pas remplacer une véritable politique salariale.**

- Une prime ponctuelle ne compense pas la **montée en charge des responsabilités** attendues.
- Le dispositif repose fortement sur l'auto-promotion et la validation managériale, ce qui peut créer **inégalités et subjectivité.**

Lors du **CSE du 16 mars**, la CGT a **fermement dénoncé** cette pratique :

- Manque total de transparence
- Processus non respecté
- Inégalité d'accès au dispositif
- Risque de favoritisme et d'arbitraire

La CGT **exige** que la direction d'Etelles :

- Respecte les processus annoncés,
- Communique à l'ensemble des salariés,
- Garantisse l'égalité d'accès,
- Assure qu'**aucun salarié ne soit laissé pour compte** lors des prochaines campagnes.

La CGT revendique une **reconnaissance durable**, intégrée dans le salaire, et un processus **transparent et équitable.**