

Lors de cette rencontre de négociation, la Direction nous a présenté un agenda avec la reprise de négo sur les déplacements professionnels Cadres et le statut tuteur dès le 10 septembre 2024.

Sur ces deux négociations, la CGT a transmis des propositions à la direction.

La direction nous a proposé de prolonger l'accord télétravail jusqu'en Juin 2025. La CGT est intervenue pour demander une commission de suivi afin de vérifier une application identique sur tous les sites SLS en particulier la possibilité d'un contrat de 2 jours de télétravail. La CGT a demandé que l'ensemble des OS représentatives participent à la prochaine réunion de suivi, même les OS non signataires. La direction n'a pas accepté cette demande et les autres OS ne se sont pas exprimées... La CFDT non signataire ne participera à cette réunion de suivi !!

La CGT a demandé de rajouter dans l'agenda social deux nouvelles négociations:

- **SMH SLS. Objectif : exclure définitivement le 13<sup>ème</sup> mois + bonus Cadre de ce calcul et négociation d'une grille mini SMH Cadre à l'identique des non cadres**
- **Prime ancienneté avec une amélioration du calcul actuel mais aussi répondre à la situation des emplois « F »**

Sur ces deux sujets, la réponse de la direction a été claire : pas prévu dans l'agenda social.

Malheureusement, la CGT n'a eu aucun appui sur cette demande des autres organisations syndicales présentes en réunion....

**Un chien qui aboie ne mort pas !!**



### Concernant l'accord Egalité professionnelle

La direction propose de partir sur 4 objectifs et de limiter au maximum les indicateurs pour ne pas surcharger l'accord et le rendre le plus clair et simple possible. La CGT a validé cette proposition.

#### **A/ Une entreprise inclusive**

La CGT a partagé l'idée de cette proposition mais a rappelé qu'il devait y avoir des objectifs plus ciblés.

Pourquoi la direction propose-t-elle uniquement d'avoir un zoom sur les populations Cadre et non cadre alors que l'on sait tous que le point noir est la féminisation des ateliers et donc des productifs. On peut constater que les actions de féminisation niveau cadre et maintenant support portent leurs fruits. Il faut poursuivre ces efforts.

Mais concernant la féminisation des ateliers, là, nous avons un gros chantier. Nous avons donc proposé un indicateur sur la population non cadre entre les productifs et les improductifs.

Nous avons profité de cette discussion pour alerter du risque de voir demain des services avec une très grande majorité de femmes par rapport aux hommes (exemple service RH/service méthode Nua). L'objectif est bien la mixité professionnelle dans tous les secteurs et pas uniquement en global !!

Nous avons également salué le travail effectué pour l'accueil des secondes et proposé de déployer cette organisation sur l'accueil des 3ème. La direction doit regarder cette proposition en rappelant que les stages des troisièmes, contrairement aux secondes varient selon les dates proposées par les collègues.

## B/ Féminiser les recrutements

Sur ce sujet aussi la direction parle uniquement d'un zoom sur les populations « cadre » et « non cadre ». La CGT a rejoint une proposition pour étudier le nombre de CV féminins par rapport aux postes sorties. La direction parle d'un indicateur trop complexe à mettre en place. Nous avons donc demandé de réaliser un zoom spécifique aux situations les plus problématiques. Exemple sur Bidos : emploi productif atelier et agent de maitrise.



## C/ Dynamiser le développement de carrière des femmes



La direction reste encore et toujours dans son schéma « cadre » et « non cadre » et propose uniquement de vérifier une équité d'évolution de ce passage à une cotation F et plus. Nous avons rappelé que la NCC avait rebattu les cartes et qu'aujourd'hui le statut « cadre » n'est plus un « statut » car il est uniquement rattaché à l'emploi.

*Rappel : Tu changes d'emploi et la cotation change vers le haut ou vers le bas !!!*

Nous avons proposé à la direction de vérifier pour chaque ouverture d'emploi en interne un zoom sur les demandes de mobilité « féminine » et de mettre en comparaison avec le taux de mobilité « masculine ». On redit : ça pour tous les emplois que ce soit vers une cotation supérieure ou inférieure.

L'épanouissement au travail ou l'envie d'apprendre n'a pas de cotation. Si la NCC a brisé la reconnaissance du savoir-faire de chacun, elle n'a pas démotivé les salariés dans l'envie d'apprendre et maîtriser un autre emploi !!

## D/ Tendre vers une égalité de traitement salarial

Avec la NCC, il nous faut changer d'outil et de méthode de comparaison. Si des OS disent qu'il n'y a plus de différence de traitement, nous avons rappelé que les bilans sociaux ne valident pas ces dires. On peut en effet dire qu'il y a du mieux mais pour la CGT ce n'est pas suffisant.

Rappel salaire moyen 2023 : cadres (♀ 4812 ; ♂ 5779) ouvriers (♀ 2869 ; ♂ 3086)  
employés (♀ 4049 ; ♂ 3123)

La CGT propose de modifier l'outil et propose de comparaison d'une ou d'un salarié(e)s par rapport à un panel (mini 10 personnes):

- La classe d'emploi (cotation)
- L'ancienneté dans l'entreprise (+/- 3ans)
- L'âge du salarié (+/- 3ans)



## Astreintes DSI

Actuellement les astreintes DSI sont effectuées par les équipes de Vélizy. L'objectif : étendre ces astreintes sur tous SLS. La notion de volontariat est appliquée.

La CGT est intervenue pour avoir des explications sur le nombre de salariés constituant l'équipe DSI sur Bidos. Avec une différence significative avec le site de Molsheim. La responsable DSI, nous a confirmé l'ouverture de poste sur Bidos.

**Plus que jamais syndique-toi à la CGT et ensemble, construisons un monde meilleur.**



[cgt.messierdowtybidos@orange.fr](mailto:cgt.messierdowtybidos@orange.fr);



05 59 39 93 75