

## Explication de notre position sur le CET

Comme vous avez pu lire, des OS ont signé le nouvel accord sur le CET (compte épargne temps).

Lors de cette négociation, nous avons porté de nombreuses revendications afin d'améliorer cet accord.

Nous avons rappelé :

Pour la CGT, les congés ont vocation à être pris et non à apporter une rémunération supplémentaire aux salariés. Pour la CGT, la santé n'a pas de prix !!

Pour répondre aux problèmes de pouvoir d'achat, rémunération, il existe les NOE. Et si l'on doit collectivement répondre à cette priorité, ce n'est sûrement pas en signant des accords aussi ridicules que ceux de ces dernières années y compris les NOE 2022.

Pour la CGT, le CET n'a pas vocation à préparer un départ anticipé à la retraite puisqu'il n'est financé que par le salarié lui-même !!

Pour répondre à cette revendication de départ anticipé, la CGT est ouverte à la discussion d'un accord de fin de carrière. On devra y retrouver la part financée par le salarié, mais aussi par l'employeur. Retrouver un projet de maintien de compétence avec un accord pour chaque départ une embauche, avec un cursus de « tutorat » avant le départ du salarié ....

Ce que la CGT a revendiqué et obtenu dans cet accord est la possibilité pour les salarié-e-s et pour raison « EXCEPTIONNELLE » de convertir les jours en argent pour répondre à cette raison exceptionnelle.

Le point dur pour la CGT est :

### **Article 3.3. Utilisation du CET sous forme de rémunération immédiate**

Le salarié cadre a la faculté de solliciter 2 fois par an le versement d'une rémunération immédiate correspondant à tout ou partie des jours épargnés dans son CET.

### **Voilà la ligne rouge qui, pour la CGT, a été franchie !!!**

Nous profitons de ce tract pour alerter l'ensemble des salariés. Comme vous pouvez voir, nos grands dirigeants n'ont qu'un seul but augmenter les profits, les dividendes.

A ce jour, chez SLS pour respecter les «1600h » par an, on prend en compte les deux ponts (normalement avantage SLS), mais aussi les jours d'anciennetés.

Alors, si le salarié-e place l'ensemble des jours anciennetés dans le CET, comment pouvons-nous garantir le respect des 1600H/an ?

**Réponse de la direction qui n'a peur de rien : Dans l'année, le salarié peut être malade, peut être en congés pour évènement familial...**

Affaire à suivre !!!



## Explication de notre position sur l'égalité professionnelle

La CGT est signataire de l'accord égalité professionnelle.

Nous avons rappelé nos critiques sur le respect de la loi concernant ce sujet et notamment les 5 critères à respecter.

1<sup>er</sup> critère, écart de rémunération: nous réaffirmons que le calcul pour évaluer l'écart entre les hommes et les femmes doit évoluer. Nous revendiquons de prendre dans la constitution du panel de comparaison: âge, ancienneté et le diplôme.

2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> critères : nous demandons d'avoir sur la présentation le montant des augmentations moyennes (AI et Promo) des deux catégories homme/femme.

4<sup>ème</sup> critère : Nous nous félicitons que pour chaque retour de congés maternité la salariée bénéficie d'une augmentation.

5<sup>ème</sup> critère : Nous nous félicitons de voir enfin 2 femmes accéder dans le top 10 des plus hautes rémunérations. Objectif 4 mini. Nous avons revendiqué de voir cette situation évoluer de la même façon au niveau de nos établissements.

Nous avons malheureusement concédé que la durée de cet accord ne soit pas d'un an. Pour la CGT, il est urgent dans la période de vérifier l'efficacité de cet accord qui n'a pas pu être appliqué « normalement » dans cette période de crise sanitaire. L'activité repart et il est important pour la CGT de voir les orientations de nos dirigeants concernant la mixité dans les métiers, les évolutions de carrières ...

Pour la CGT, le sujet égalité professionnel doit mériter toute sa place et ne doit pas être ignoré même en période électorale !!!

## Explication de notre position sur le télétravail

Afin de respecter les NOE 2022, la direction nous a proposé un avenant pour modifier la participation aux frais « matériel ». On va passer de 50€ à 60€ ... Tout ça pour 10 balles !!

Notre syndicat a signé cet avenant et nous avons profité de cet échange pour rappeler que l'accord télétravail signé par la CGT devait être appliqué sur l'ensemble des sites SLS y compris les sites de production. Nous avons dénoncé l'impossibilité pour des salariés de province à obtenir deux jours de télétravail alors que notre accord le permet.

**Pour construire mon avenir,  
je rejoins la CGT**

