



St Maurice, 05/04/2021

ELECTIONS du CSE... Frais TELETRAVAIL ... FEMMES, CONGES de Pâques



ELECTIONS DU CSE

La liste AE ! a obtenu le tiers des voix de l'entreprise. La section CGT de VWIS remercie les électeurs de cette liste. Cette force de contestation et de proposition est nécessaire, saine mais aussi vitale pour nos collègues et la démocratie. Des voix peuvent ainsi s'élever pour contester la stratégie du « salarié = charge », du « faire des économies quel qu'en soit le coût social » ou bien encore pour signer les accords « d'intéressement, de télétravail, de QVT... ».

CEPENDANT, nombreux sont les salariés qui nous demandent pourquoi le « DS de la CGT n'a pas été élu au CSE », **8 votants sur 118 lui ayant fait barrage en le radiant** des candidats titulaires de la liste AGISSONS ENSEMBLE. Initiateur de la 1^{ère} section syndicale en 2003, jamais raturé lors des élections de 2013, 2016 et 2018, il l'a été **8 fois** le 26 mars dernier. 8 votes, dans doute concertés puisque ceux-ci n'ont pas jugé bon de voter pour les suppléants de la même liste...

La REPONSE est SIMPLE ! « 8 votants peuvent se concerter dans le but unique d'exclure un candidat ». C'est tout à fait possible, la loi le permet !

MAIS il n'est pas incongru de se demander qui a pris cette initiative et à qui elle profite.



RASSUREZ-VOUS. Ces 8 votes concertés vont interdire au DS de la CGT de voter les consultations en tant que « membre élu » du CSE. Mais sachez qu'en tant que « Responsable syndical CGT au CSE » il sera convoqué à **toutes** les séances de ce même CSE, recevra les **mêmes** informations que les membres élus, pourra y prendre **la parole** pour y évoquer la position de son syndicat et **voter à titre consultatif** sur tous les sujets de l'ODJ, sans doute est-ce parce que la réglementation du travail permet le « sectarisme » mais pas encore la « censure ». Soulignons cependant qu'à ce jour, le représentant syndical est le seul à n'avoir toujours pas reçu de convocation aux prochains CSE, contrairement aux autres participants.

TELETRAVAIL

« négociation sur le défraiement »

La CGT, moteur de l'accord télétravail signé en 2019, demande à la direction de bien vouloir rouvrir les négociations TELETRAVAIL en 2021. **Objectif : négocier un forfait de défraiement des salariés : internet, forfait, mobilier ergonomique, fournitures, éclairage etc.** car le télétravail dure, dure...

Nous proposons que ces défraiements soient financés par les économies réalisées sur la baisse de la participation patronale au frais de RIE (en janvier 40 k€, aujourd'hui 50, 60 K€ ?). Il serait en tout cas injuste que les salariés confinés prennent en charge ce coût.

Nombreuses sont les entreprises dont les salariés bénéficient d'une allocation forfaitaire (par exemple : 20 € par semaine pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € pour trois jours par semaine, ou encore la remise de ticket restaurant pour chaque jour télétravaillé. **C'est ce que préconise l'URSSAF** qui a mis en place une allocation forfaitaire de 10€ (exonérée de charges sociales par souci de simplification) allouée à chaque salarié par journée de télétravail.

Chez TOTAL par exemple, mais aussi dans bien d'autres entreprises, les salariés bénéficient de « 50 € par mois, avec rétroactivité depuis le 17/10/2020 ».

La direction de VWIS accompagnera-t-elle les salariés dont les efforts sont lourds en période de confinement et où il est difficile, pour beaucoup, de faire cohabiter télétravail et garde d'enfants ? **A suivre...**

FEMMES

« ce n'est pas que le 8 mars. »

L'index d'égalité Fe-Ho (loi du 5 septembre 2018) est un indicateur qui vise à mettre fin aux inégalités Fe / Ho dans les entreprises. Avec cet index, les entreprises peuvent mesurer les écarts de rémunération, de taux de promotion ou d'augmentation entre les sexes et mettre en lumière les disparités.

D'après l'impitoyable DGT (Dion Générale du Travail), les entreprises n'ayant pas obtenu la note de 75% sur 3 ans pourront être sanctionnées (11 pénalités financières depuis 2019 en France !!).

La note globale de l'index obtenue par les entreprises est en 2021 de **85% et 88% pour les plus de 1000 salariés**. En dépit des progrès relevés, **seules 2 % des entreprises obtiennent la note maximale de 100**. Autrement dit, ne seront sanctionnées que les entreprises <75%, alors que les entreprises obtiennent en général entre 85 et 88%. Décidemment la DGT est d'une immense sévérité. L'égalité est en bon chemin...

Qu'en est-il des résultats de VWIS, son index atteint-il la moyenne de 85% ?

Le 10/03 dernier, pendant la campagne électorale, la direction précisait que « **chez VWIS, notre index est de 81% !** ». La CGT regrette ce court communiqué : pas de détail ni de pistes pour améliorer le score sachant que 81 % ne correspond pas à une note de 8/10 mais indique qu'un effort reste à faire.

La CGT sollicite la direction sur 2 points :

- sur l'embauche : moins de 3 salariés sur 10 sont des femmes à VWIS
- sur les salaires la Dion affichait une différence de salaire brut de **- 8,5%** pour les femmes cadres mais sans préconiser de mesures de rattrapage (cf. son tableau remis le 6/01/2021, ci-dessous)

	Femme	Homme
Moyen	58 852	63 851

La direction est-elle prête à combler ces écarts ?

REPORT des CONGES (report ou imposition des dates de congé)

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés à ses salariés ?

NON ! car il n'y a pas d'accord de branche (branche Syntec dont dépend VWIS)

Puis-je reporter mes congés et les déposer à moins d'un mois avant leur prise ?

OUI ! Possibilité pour les salariés de demander le report de leurs dates de congés payés à la suite de la fermeture des écoles et de la prolongation des vacances scolaires. Ainsi, "les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés des salariés qui ont des enfants sur les **nouvelles dates de vacances scolaires (10 au 26/04)** lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures". D'après le ministère du travail, "Alors que la période de prévenance est habituellement d'un mois pour les poser », il précise "qu'en bonne entente entre le salarié et l'employeur, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans un délai plus court".

Une question, une difficulté, contactez la section CGT de VWIS

Section syndicale CGT VWIS - 06 18 03 45 87 - Marc BOULKEROUA - Délégué Syndical - cgt.vwis@veolia.com

Union Locale CGT - 6 pl. Gérard Philippe - 94200 Ivry - 01 46 58 61 13 - ulcgtivry@ulcgtivry.fr

Fédération CGT des Stés d'études, 263 rue de Paris, Montreuil, 93514 - <http://www.soc-etudes.cgt.fr/>