



# HISTORIQUE DES ACCORDS NEGOCIES LORS DU DERNIER MANDAT

Plus belle  
La Lutte,  
La CGT de A à Z

1

Historique des  
combats et  
conquêtes de la CGT

2

Valeurs de la CGT,  
Histoire de la  
sécurité sociale

3

Organisation  
de la CGT au sein  
du groupe

4

La CGT  
vous présente  
les instances de  
représentation  
du personnel

5

Historique des  
accords négociés  
lors du dernier  
mandat

6

Notre syndicat CGT  
et sa vision des  
œuvres sociales



Mai 2023

Les accords qui régissent notre organisation de travail, nos conditions de travail et de rémunération peuvent être négociés à plusieurs niveaux : au niveau de la Branche Crédit Mutuel, au niveau du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale, ou au niveau de notre entreprise Euro Information.

**Au niveau du Groupe, il existe deux types d'accords : les accord-cadre et les accords d'application directe.**

Un accord-cadre définit des règles, un « cadre », qui seront appliquées dans tout le Groupe. De cet accord cadre peut découler un accord d'entreprise qui ne peut pas déroger à ce « cadre », sauf à être mieux-disant pour les salarié-es.

Par exemple, un « accord-cadre portant sur la Qualité de Vie au Travail ainsi que sur le Télétravail » a été négocié au niveau du groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Puis cet accord a été décliné au niveau d'Euro Information, Concernant le télétravail (Chapitre 7 de la QVT), seulement quatre thèmes étaient modifiables comme préalablement définis dans l'accord cadre. Cette restriction ne permettait donc pas vraiment d'améliorer l'accord en tenant compte des spécificités de notre entreprise.

Quant à l'accord d'application directe, il est négocié au niveau du Groupe et sera appliqué tel quel dans toutes les entreprises du Groupe.

**Quel que soit le type d'accord, dans tous les cas, notre syndicat UGICT-CGT consulte l'ensemble de ses syndiqués afin de décider, à la majorité des votants, si nous serons signataire. Car la démocratie fait partie de nos valeurs fondamentales.**

De plus, nous sommes force de proposition, lors de toutes les négociations, pour obtenir le meilleur pour les salarié-es dans le contenu définitif des accords. Et les représentants CGT sont à l'origine de nombreuses améliorations des conditions de travail dans notre entreprise, tel que la mise en place des horaires variables, l'indemnité de repas en télétravail, l'augmentation de l'indemnité repas des pupitreurs, du télétravail pour l'équipe RELUTI ainsi que pour les alternants, passage des Responsables d'Equipe du niveau 6 au niveau 7...

**A l'UGICT-CGT nous nous battons pour que l'ensemble des articles des accords soient le meilleur possible pour les salarié-es. Mais également le plus clair possible, pour éviter des éventuelles « interprétations » par les responsables hiérarchiques. S'il peut arriver que nous ne soyons pas signataire d'un accord parce que nous le considérons, pour tout ou partie, imparfait, nous restons cependant vigilants, dès leur mise en place au respect de leur bonne application (par exemple sur l'articulation du télétravail (TAD) régulier et du télétravail occasionnel).**

ENSEMBLE, AMÉLIORONS NOTRE QUOTIDIEN

## MISE EN PLACE DES HORAIRES INDIVIDUALISÉS ET DE GHI

**Avant 2015, des négociations portant sur le forfait jour, devant permettre de respecter les règles légales d'application de ce mode d'organisation du travail n'ont pas abouti.**

**Suite à cela, notre direction avait décidé, de manière unilatérale (c'est-à-dire sans concertation avec les organisations syndicales), de mettre en place une organisation de temps de travail en horaires fixes, avec trois groupes définis en fonction des heures d'arrivée et de départ.**

**Et à la fin de la journée, il fallait valider notre présence de 7h48r dans l'application « DécompteTT » à partir de 2015.**

Au-delà des aspects technico-organisationnels pour le moins farfelus, là encore la règle légale imposant l'application d'horaires de travail identiques (horaires d'arrivée et de départ) pour tous les salariés d'une même entité de travail n'était pas respectée. Et surtout cela ne répondait pas aux différentes contraintes et obligations afférentes à notre métier.

Dès lors, notre syndicat n'a eu de cesse de réclamer l'ouverture de négociations pour la mise en place de l'horaire individualisé (ou horaire variable).

Au final, en janvier 2020, grâce à la persévérance et à la pugnacité de vos négociateurs CGT et avec l'appui de l'Inspection du Travail, nous avons pu aboutir à la mise en place de cet horaire individualisé qui permet à nombre de salarié-es de récupérer ou de se faire indemniser les heures supplémentaires qui leur sont imposées. Nous rappelons que c'est la direction et elle seule qui a décidé que cela prendrait la forme de l'outil GHI. Maintenant les salarié-es sont à même de mieux gérer leurs horaires en les lissant sur la semaine et la période de référence, leur permettant ainsi un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée. Cela permet également de contrôler que les salarié-es travaillent dans des conditions correctes, sans nuisance pour leur santé, et de détecter des problèmes de charges de travail trop élevées ou mal adaptées.

## AVENANT N°2 À L'ACCORD DU 12/02/2013 SUR LE TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN EN JUIN 2019

Cet avenant fait suite à la mise en place des horaires individualisés. Effectivement, il a fallu résoudre un problème : la loi indique qu'entre 2 journées de travail, il doit y avoir 11h de repos consécutives. Dès lors, par exemple, si vous êtes appelé à 23h et que vous avez travaillé 1h, vous ne devez pas vous connecter avant 11h du matin.

Mais cela pose 2 problèmes :

- Suite à la mise en place des horaires individualisés, il faut se connecter au plus tard à 9h30. Donc de 9h30 à 11h00, il y a un delta de 1h et 30 min. Et notre Direction nous demandait de rattraper cette différence de temps. C'est injuste, mais tout à fait légal.
- Souvent, quand il y a eu un problème la nuit, il est bien pratique de se connecter tôt le lendemain matin.

Et c'est pour cela qu'a été soumis à négociation ce nouvel avenant, représentant une forte demande des salarié-es. Il permet dans certains cas et sous certaines conditions de réduire en dessous de 11h le Temps de Repos Quotidien jusqu'à 9h minimum dans le cadre des Astreintes, des Appels à domicile et des Travaux Exceptionnels Planifiés.

Toutes les demandes effectuées durant les négociations ayant été satisfaites et suite à la consultation de nos syndiqué-es, nous avons signé cet avenant.

## ACCORD-CADRE GROUPE PORTANT SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AINSI QUE SUR LE TÉLÉTRAVAIL (OCTOBRE 2020)

Lors de ces négociations, la Direction avait refusé de prendre en compte la majorité des revendications de la CGT Groupe.

La première de ces revendications était la dissociation de l'accord sur la QVT et de l'accord sur le télétravail.

Qui plus est, elle n'avait pas plus voulu tenir compte de la charge de travail métier par métier, ni de toutes les remarques et questions posées lors des différentes réunions de négociations...

Suite à la consultation de tous les syndiqué-es CGT des différentes entités du Groupe et tenant compte qu'il paraissait inconcevable de signer un accord sur le thème de QVT qui ne prenne pas en compte la charge de travail, la CGT Groupe n'a pas signé cet accord.

## ACCORD EURO INFORMATION PORTANT SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AINSI QUE SUR LE TÉLÉTRAVAIL (JANVIER 2021)

Au niveau d'EI, un point d'achoppement était la seconde formule de télétravail qui proposait 1 jour de télétravail par semaine + un pool de 30 jours à prendre sur l'année.

Qui plus est, formule absente de l'accord cadre... C'est un comble !

**L'UGICT-CGT n'a donc pas signé l'accord Euro Information.**

## PRIME PEPA 2020 & 2021 ET PPV VERSÉE EN 2022

Les accords de versement de la Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat (2020 et 2021) puis de la Prime de Partage de la Valeur (2022) ont été signés par la CGT.

Mais ils nous laissent un goût amer, car nous avons comme principe et comme valeur de toujours défendre des augmentations pérennes de salaire, unique gage de maintien du pouvoir d'achat et, par les cotisations sociales qu'elles engendrent, unique gage de de solidarité et de préservation de notre système de protection sociale sur le long terme.

## ACCORD EGALITÉ PROFESSIONNEL NON SIGNÉ ET PLAN D'ACTION UNILATÉRAL

En juillet 2022 un projet d'Accord portant sur l'Égalité Professionnelle a été soumis à signature, mais aucune organisation syndicale ne l'a signé. Dès lors, la Direction a mis en place un Plan d'Action Unilatéral portant sur l'Égalité Professionnelle en juillet 2022 car il n'y avait plus d'accord valable en cours sur ce sujet.

Pour rappel, l'UGICT-CGT n'avait pas signé le précédent accord en septembre 2017.

Depuis cette date et de notre point de vue, aucune avancée majeure n'est à constater. Même si quelques efforts ont été faits sur la seule année 2019 au niveau du recrutement féminin nous constatons qu'en termes de promotion et d'égalité salariale rien n'a vraiment évolué en 3 ans.

Par ailleurs nous regrettons l'absence de volonté de la Direction de se fixer des objectifs de progression chiffrés.

Nous considérons en outre que la Direction met en exergue uniquement les statistiques chiffrées qui lui sont favorables et nous déplorons qu'elle refuse toujours de nous fournir les indicateurs indispensables à une bonne analyse de la situation (ancienneté dans le poste par exemple) que nous lui réclamons depuis des années.

## ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ET DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS (DÉCEMBRE 2021)

**C'est le premier accord traitant du handicap dans le Groupe.**

Il a été créé au niveau du Groupe :

- Une entité nommée « Mission Handicap Groupe » chargée de la mise en œuvre de cet accord
- La possibilité de disposer de Référents Handicap au sein du service RH
- La possibilité pour le CSE de désigner un Référent Handicap parmi ses élus
- Un accompagnement pour les salarié-es souhaitant obtenir une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapés (RQTH)
- Des possibilités d'absence pour les salarié-es disposant d'une RQTH ou en cours d'obtention d'une RQTH
- La notion de « proche-aidant » pour les salarié-es ayant un proche en situation de handicap : enfant, concubin ou parent
- Des possibilités d'absence pour ces proches-aidant et un accompagnement individualisé
- Une commission de suivi de l'accord dont font partie deux camarades CGT, dont un d'EID.

Le Groupe s'est engagé à atteindre l'objectif de 6% d'emploi de salarié-es en situation de handicap d'ici à 2024. La route est longue, le taux actuel étant d'environ 2%.

**La CGT a signé l'accord car il y avait enfin une vraie prise de conscience de la Direction de prendre ce sujet au sérieux, certes sous contrainte légale.**

**Au final, cet accord ne semble pas démontrer une réelle volonté de la Direction de se donner les moyens d'avancer avec ambition sur le sujet de l'Égalité Femme/Homme.**

**Dans ce contexte et suite à la consultation de nos adhérents dont 66% se sont positionnés contre, nous n'avons pas signé cet accord.**

## AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES 2022

Chaque année, courant décembre, sont négociées les AGS ou Augmentations Générales des Salaires.

En décembre 2021 (soit pour les AGS 2022), la CGT n'a pas été signataire car les 1,1% d'augmentation générale proposés par la Direction étaient insuffisants d'une part au vu des bénéficiaires réalisés, et d'autre part, au vu du contexte inflationniste qui nous fait perdre plusieurs points de pouvoir d'achat mois après mois. Mais les autres Organisations Syndicales ont signé car la Direction a inclus une clause de revoyure permettant d'ouvrir à nouveau les AGS 2022 en septembre 2022 si l'on constatait une inflation trop élevée.

Les mois passant, et l'inflation dépassant les 5% déjà en mai, la CGT a tout fait pour relancer les négociations en demandant d'avancer la clause de revoyure. Même si nous n'avons pas été suivis par les autres Organisations Syndicales car nous n'étions pas signataire de l'accord, nous avons réussi à déclencher ces négociations dès le mois de juin 2022. Ces négociations ont abouti à une nouvelle augmentation générale de 2,2%.

Donc nous aurons eu 3,3% finalement d'AGS en 2022. A noter que même si c'est une AGS historique, cela ne couvre toujours pas l'inflation sur l'année.

## AVENANT À L'ACCORD EURO INFORMATION PORTANT SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AINSI QUE SUR LE TÉLÉTRAVAIL (MAI 2023)

Courant 2022 ont débuté les négociations pour un avenant à l'accord QVT et télétravail où la Direction nous proposait une nouvelle formule 2 rédigée ainsi : « Rythme de 1 à 2 jours de télétravail par semaine par salarié ». Après cette modification et quelques autres apports positifs, et suite à la consultation de nos syndiqué-es, nous avons été signataire de cette avenant qui sera appliqué début juin 2023.

## ACCORD DE GROUPE PORTANT SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (FÉVRIER 2022)

Par cet accord, la Direction s'est engagée à ce que les salaires moyens des salarié-es de même niveau de classification et de même tranche d'âge ne soient pas en décalage de plus de 3% entre les femmes et les hommes. Pendant l'année 2022, les entreprises du Groupe ont donc procédé à des revalorisations ciblées pour atteindre cet objectif.

Ce rattrapage des moyennes de salaire par niveau et par tranche d'âge a permis de résoudre certaines situations mais cela a été loin de corriger toutes les situations individuelles. Malgré tous nos efforts, nous n'arrivons pas à faire évoluer les cas individuels en fort décalage et faire respecter l'engagement pris dans cet accord.

El ne participe donc pas au même niveau que les autres entreprises du Groupe. El compte-t-il laisser le CIC ou les ACM faire le travail à sa place et laisser les femmes chez El loin derrière ?

Cet accord comprend une autre mesure : « les salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure de correction salariale au 31/12/2022 et qui s'estimeraient en décalage salarial non justifié pourront se rapprocher de la DRH de leur entité. »

Cette 2ème phase s'est ouvert début 2023 et nous accompagnons tous les salarié-es qui nous le demande pour faire reconnaître et corriger leur situation. Pour vous informer et vous aider nous avons publié en décembre 2022 un tract (EID / EIP Accord groupe sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes). Pour nous c'est un sujet très important et si la direction ne change pas de position et de comportement nous demanderons le soutien de nos DSG (Délégués Syndicaux Groupe CGT).

## INTÉRESSEMENT / PARTICIPATION

Même si l'intéressement et la participation sont de haut niveau et que nous signons régulièrement les accords triennaux qui les définissent et les encadrent, notre position reste toujours la même. Nous sommes demandeur d'une solution pérenne qui consisterait à réduire le montant de l'intéressement et ainsi permettre la création et la mise en place d'un quatorzième mois de salaire.

**ACCORD EURO INFORMATION  
EN FAVEUR DES SALARIÉS EN SITUATION DE  
HANDICAP ET DES SALARIÉS  
PROCHES AIDANTS (MARS 2023)**

A la demande de l'UGICT-CGT, nous avons pu obtenir :

- La nomination d'un 2ème référent handicap du CSE
- Des moyens pour les référent handicaps du CSE
- Que les affichages réglementaires soient mis à jour régulièrement
- Un rythme de deux réunions par an pour la Commission de suivi de l'accord,
- Des formations de sensibilisation sur le handicap au travail pour les managers,
- Le recrutement d'un Référent Handicap à plein temps pour le service RH

**MAIS CERTAINES DEMANDES  
UGICT-CGT  
N'ONT PAS ÉTÉ PRISES EN COMPTE :**

- Engagements chiffrés pour atteindre les 6% (embauches, stagiaires, alternants),
- Indiquer dans l'accord que le recrutement peut se faire à un niveau de diplôme inférieur au niveau habituellement demandé,
- Référents du CSE seulement « informés » des travaux de la mission Handicap Groupe et non invités aux réunions,
- Référent handicap de proximité sur chaque site,
- Que l'entreprise prenne en charge le coût du Contrat « Prévoyance et Bien-Être » pas seulement pour les salarié-es bénéficiant d'une RQTH, Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé, mais aussi pour tous les BOETH, Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
- Nous souhaitons que la Commission de suivi de l'accord soit une commission distincte de la Commission du CSE

*Nous regrettons surtout l'absence d'engagement chiffrés de la part de la Direction d'Euro Information. Alors que la Direction du Groupe, elle, est parvenue à prendre cet engagement.*

*Les ambitions et l'engagement ne sont pas à la hauteur, mais les avancées ne sont pas non plus anecdotiques, le sujet progresse. Notre base syndicale a donc choisi de signer cet accord d'une durée de 2 ans.*

Comme vous pouvez le constater, c'est une réalité, l'UGICT-CGT ne ménage pas ses efforts pour ouvrir des négociations quand cela est nécessaire, même sans l'appui des autres Organisation Syndicales, et sans jamais craindre l'opinion de la Direction. Nous continuons à suivre nos valeurs et nos objectifs dans les combats que nous menons afin d'obtenir le meilleur pour les salarié-es.

Mais pour cela, nous avons besoin de votre soutien pour être plus forts et mieux entendu lors des négociations. Nous avons également besoin de vos remontées d'informations, impressions et idées pour être au plus proche du terrain et de la réalité et nous aider à faire les bons diagnostics et les meilleurs choix. Avec vous, nous serons plus pertinents et nous vous en remercions.

Il s'agit d'un travail en commun entre l'ensemble des salarié-es, nos syndiqué-es, vos délégués syndicaux, les instances du syndicat qui sera efficace et constructif.



**Tournons-nous maintenant vers l'avenir pour nous concentrer sur de nouveaux objectifs et continuer à améliorer nos conditions de travail, l'égalité professionnelle, les formations, l'organisation du temps de travail...**

## Vos DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CGT

**Luc ANTONELLO**  
(Paris Ouest)  
délégué syndical groupe  
luc.antonello@e-i.com

**Toma GRCIC**  
(Strasbourg)  
toma.grcic@e-i.com

**Laurent GUEYDAN**  
(Lyon)  
laurent.gueydan@e-i.com

**Philippe LANG**  
(Strasbourg)  
philippe.lang@e-i.com

**Yannick NOTHEBER**  
(Strasbourg)  
yannick.notheber@e-i.com

**Laurent FIEMS**  
(Lille VdA)  
laurent.fiems@e-i.com



# POUR VOUS AVEC VOUS

## Ensemble nous sommes plus forts



### BULLETIN DE CONTACT OU DE DEMANDE D'INFORMATION

- Je souhaite prendre contact avec la CGT
- Je souhaite adhérer à la CGT

Nom : ..... Prénom : .....

Date de naissance : .....

Site : .....

Adresse professionnelle : .....

Tél. mobile : ..... Courriel : .....

A retourner à vos élus CGT : SYNDICAT UGICT CGT - EI - EID - EIP

cgteideip@e-i.com