



PROGRAMME DE LA CGT

POUR LE MANDAT 2023-2027

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

Notre syndicat
CGT au travers
des négociations

6

Programme
pour le prochain
mandat
2023-2027



Mai 2023

Parce qu'un salarié heureux est un salarié qui travaille mieux, remettons l'humain au centre du travail.

Ainsi nous pourrons nous préparer correctement aux défis à venir : cloud, quantique, intelligence artificielle, conditions de travail, emplois, pouvoir d'achat...

Les salariés ont besoin d'une vision globale des projets de l'entreprise pour mieux comprendre le rôle de chacun et les tâches associées.

Redonnons du sens à notre travail, et revenons à des métiers à haute valeur ajoutée. Garantissons une meilleure répartition de la charge de travail. Détectons et empêchons la mise à l'écart de certains salariés.

Actualisons nos grilles métiers et salariales ; donnons-nous les moyens d'atteindre nos objectifs dans de bonnes conditions.

**SALAIRE ET POUVOIR D'ACHAT
RÉMUNÉRONS LE TRAVAIL
À SA JUSTE VALEUR !**

Dans le cadre du pouvoir d'achat et la lutte contre l'inflation la CGT se bat pour augmenter les salaires, soumis à cotisations sociales, plutôt que des primes non soumises et pour la mise en place d'un 14^{ème} mois.

Ainsi, plus les salaires sont élevés, plus les cotisations sociales sont conséquentes ce qui permet de financer les services publics tel que les retraites, la santé, l'enseignement, l'assurance chômage...

Actuellement, pour évoluer et progresser la seule solution est de passer manager.

Pour ceux qui veulent évoluer vers ou dans des postes techniques tel que : expert, référent, spécialiste, formateur... Il n'y a pas d'évolution possible.

Pour permettre cela il faut créer une nouvelle classification ou la faire évoluer, ce qui permettra une vraie reconnaissance du travail à travers une valorisation des compétences humaines et techniques. Il faut aussi mettre en avant la quantité/qualité du travail et les efforts fournis en parallèle de l'atteinte d'un objectif qui peut dépendre d'éléments extérieurs.

➔ **Aligner les grilles salariales en adéquation avec le marché.**

ENSEMBLE, AMÉLIORONS NOTRE QUOTIDIEN

ORGANISATION DU TRAVAIL LES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉPENDENT FORTEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Mise en place d'un forfait de prise en charge des frais du TT (TéléTravail) : électricité, chauffage, abonnement internet,...
- Demander 3 jours maximum de TT par semaine
- Aménager le TT pour prendre en compte tous les cas individuels liés à la santé et à l'organisation familiale :
- Aménagement des horaires pour les femmes enceintes
- Organisation familiale (maladie d'un membre de la famille)
- Mettre en place le congé solidaire
- Vigilance sur l'application des accords : Flex-office
- GHI : Pouvoir récupérer exceptionnellement sur une ou deux demi-journée par mois pour réduire plus efficacement le crédit d'heure.
- Revalorisation de toutes les primes liées à la famille : l'indemnité de garde d'enfant, primes de rentrée scolaire.
- Rester vigilant à maintenir une taille humaine des équipes (environ une dizaine de salariés par équipe).
- Ouvrir des possibilités légales et proposer aux salariés approchant de la retraite : pré-retraite, départ anticipé, retraite progressive, mécénat de compétences, reconversion...
- La négociation d'un accord sur la réduction du temps de travail de 35h à 32h sur 4 jours sans diminution de salaire.
À partir de l'adresse <<https://droitaladeconnexion.info/reduction-temps-de-travail/>>
- Droit réel à la déconnexion : Limiter les appels de nuit hors astreinte.
- A l'instar de ce qui est fait dans la convention collective nationale du Syntec, accorder 1 jour de congés payé supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté.
- Que les prestataires aient le même nb de jour de tt que les internes.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL LA QVT (QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL) DOIT ÊTRE UNE PRIORITÉ ET UN OUTIL POUR LUTTER CONTRE LES RPS (RISQUES PSYCHO SOCIAUX)

Promouvoir des animations de cohésion sociale et de santé sur le lieu de travail pour diminuer le stress (ex : séance d'automassage, sophrologie, relaxation, yoga, ...).

Aménager les espaces de travail :

- Lieux de pause, de restauration (hors restauration collective),
- Des vestiaires, des douches,
- Garages à vélo en nombre suffisant (50%)
- ...etc...

Dans le cadre de la QVT, la direction EI doit participer réellement, activement et financièrement lors de manifestations, sportives et culturelles d'entreprise, auprès des salariés EI (matériel, jour de congés, participation financière, transport/déplacement, sponsoring...).

Mise en place d'une conciergerie comme dans d'autres entreprises du groupe.

ÉGALITÉ PRO PARCE QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DOIT ÊTRE LE FER DE LANCE DE L'ENTREPRISE «À MISSION» :

- ➔ Pour une meilleure application de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes et de l'égalité salariale.
- ➔ Que la classification et/ou la fonction doivent être en adéquation avec le travail effectif :
 - Tous les chefs de projet doivent avoir officiellement la fonction chef de projet
 - Tous les responsables d'équipe soient au minimum au niveau 7
 - Tous les gestionnaires d'applications doivent être au minimum niveau 6
 - ... etc...
- ➔ Demander que tous les salariés aient les mêmes jours fériés que ceux du grand Est (vendredi saint, 26 décembre).
- ➔ Une vraie politique d'embauche pour accueillir les salariés en situation de handicap.

CSE

- ➔ **Œuvres sociales** : De nombreuses actions sont à réaliser avec la prise en compte des suggestions des salariés :
 - Revalorisation des subventions
 - Simplification des processus
 - Meilleure prise en compte des célibataires (discrimination ?)
 - Remise en place des linéaires (locations de vacances)
 - Encore plus d'actions locales
 - Remettre à niveau l'offre de billetteries comme par le passé.
 - ...etc...
- ➔ Un des rôles du CSE est également d'accompagner et aider les salariés en difficulté en mettant en place un fond de soutien financier (ex : 40.000€) pour les salariés qui ont un accident de la vie ou une difficulté ponctuelle (ex : divorce). Le dossier du salarié sera étudié par l'assistante sociale de l'entreprise puis étudié par une commission du CSE pour se transformer en un prêt à taux zéro.
- ➔ Demander la mise en place d'une commission «nouveaux bâtiments et suivis» pour suivre la construction des futurs bâtiments et les rénovations (chute de vitrage, étanchéité, chauffage..)

**Vous savez
que vous pouvez compter
sur la CGT !**

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