

## COMPTE RENDU CSE Mai 2020

### Chèques vacances :

Attention à l'affichage !

Le gouvernement a pris un décret permettant au CSE de transférer 50 % des réserves de fond du budget du fonctionnement du CSE pour les œuvres sociales.

### La CGT propose :

Que le CSE fasse bénéficier, en juin, à tous les salariés de chèques vacances et utilise ces fonds pour majorer le montant des chèques octroyés.

Qu'ils soient envoyés en courrier simple, afin d'éviter les frais de recommandé, comme cela se fait pour les chéquiers clients ou acheminés sur les sites et agences et délivrés en contrepartie de la signature du bénéficiaire,

Cette mesure permettrait à l'ensemble du personnel de bénéficier d'un montant conséquent de chèques vacances, et dans le même temps de relancer l'économie du pays et du tourisme en juillet et août.

Cette mesure augmentera le pouvoir d'achat de tous les salariés et permettra d'atténuer la perte de revenus engendrée pour certains par la crise sanitaire.

Cette mesure, si elle était prise en juin, n'impacterait pas les remboursements des vols secs de l'année prochaine pas d'impact sur les remboursements vol sec de l'an prochain.

Si la mise en place tardait et intervenait en septembre, cela ne serait plus le cas, un choix serait à faire par les bénéficiaires entre le remboursement de vols secs ou les chèques vacances.

Le SNE-CGC syndicat gestionnaire du CSE ne semble pas vouloir retenir ces propositions.

### Bilan social :

En préambule, la direction intervient sur l'action de groupe en discrimination femmes hommes menée par la CGT et l'émission Cash investigation.

Nous estimons que nous sommes encore en démocratie et que la liberté de la presse est un droit acquis en France.

La CGT n'a eu de cesse de demander que des discussions s'ouvrent avec la Direction comme le prévoit la loi..

Malheureusement, nous avons toujours essayé une fin de non recevoir.

Nous avons rappelé simplement que nous faisons appel à la loi rien que la loi, nous ne sommes pas juge, procureur et nous accordons toute notre confiance à la justice de notre pays pour statuer sur le sujet de l'égalité femmes hommes à la CEIDF.

Les propos tenus à l'encontre de la CGT sont à la lisière, juridiquement, de la diffamation et de l'injure et sont disproportionnés.

Déterminé(e)s, nous continuerons notre action, c'est l'affaire de toutes et tous.

Concernant le bilan social de la CEIDF, nous avons posé de multiples questions qui parfois sont restés sans réponse pour l'instant.

Nous avons un autre rendez-vous qui sera la présentation du rapport Sindex, un cabinet d'experts, sur ce sujet.

A notre sens, ce bilan social présente toujours des écarts importants de rémunération entre les femmes et les hommes mais aussi sur les évolutions de carrières, etc...

1/2



Isabelle  
MAUZAT MARTIN



Bernard  
DANTEC



Pierre-Yves  
INGLESE



Audrey  
RASTELLO



Pierre  
PLUQUIN



**Prime Covid19 :**

Non, non la Direction n'entend pas verser quelque rémunération complémentaire que ce soit, ni de prime. Vous avez bénéficié de l'intéressement, de la part variable ce sont les seuls dispositifs qui sont appliqués. La CGT est intervenue pour rappeler que ces rémunérations variables font l'objet pour l'un d'un accord et pour l'autre d'un règlement unilatéral de l'employeur. Notre demande vise à reconnaître le travail du personnel qui a fait face durant cette crise, exposé, pour la plupart, au risque d'être contaminé. Les efforts et les risques pris par le personnel ne seront donc pas récompensés et cela malgré les excellents résultats commerciaux et financiers de la CEIDF. Rappelons juste que le bénéfice net dégagé est de 252 millions et que le versement d'une prime de 1000 euros coûterait moins de 5 millions d'euros. Il ne faut donc véritablement jamais attendre de reconnaissance de l'entreprise. Par contre, la production doit être au rendez-vous quelque soient les conditions.

**Covid :**

La CGT a demandé communication des horaires de connexion des salariés en télé travail. On aura un bilan plus tard dans le cadre d'une négociation sur ce sujet. Espérons !

La CGT a également demandé la communication de la répartition femmes hommes et par catégorie des salariés en garde d'enfant et ainsi que les impacts sur les congés, la part variable...

Sur ces sujets, la Direction ne souhaite visiblement pas nous donner un bilan. Y aurait-il un souci ?

Concernant l'accueil en juin, les agences seront ouvertes normalement, des affiches de format plus grand seront apposées ainsi qu'un marquage au sol du type sticker comme sur Athos.

Avant son rdv, le client recevra un mail indiquant les consignes à respecter pour être reçu par un conseiller.

**Handicap à la CEIDF :**

La CEIDF est sur ce sujet aussi très attachée à l'image qu'elle veut donner à l'intérieur puis l'extérieur de l'Entreprise. L'image !! L'image !! Mais concrètement !!

Dès lors que l'on regarde de près, il y a des lacunes.

Un accord national sur le handicap a été signé mais, nous n'en avons pas communication.

Le recrutement est pour le moins faible. La Direction est incapable de nous indiquer les affectations de ces 5 collègues recrutés. Ca démontre l'intérêt porté au sujet !

Quand aux promo et autres avancements ou primes nous sommes dans l'inconnu le plus total.

La CGT propose que certains des salariés handicapés de prestataire soient intégrés aux effectifs de la CEIDF.

Isabelle  
MAUZAT MARTINBernard  
DANTECPierre-Yves  
INGLESEAudrey  
RASTELLOPierre  
PLUQUIN64/66/68 Rue du Dessous des Berges  
75013 PARIS01 70 23 53 48 / 52  
(ligne interne : 25348 / 52)cgtceidf@orange.fr  
cgt.dp.ce@orange.fr

CGTCEIDF



www.cgtceidf.fr