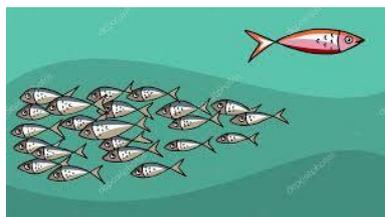


# POUR Y VOIR CLAIR

## Télétravail – La Direction agit à contre-courant !



Par des **consignes** données au **management**, confirmées par une information du DG à **tous les salariés**, la Direction souhaite revenir partout à **l'application stricte** de l'accord de télétravail, c'est à dire **deux jours** maximum à **l'initiative du salarié**, et un **troisième** jour sur proposition du **manager** pour contraintes opérationnelles (comprendre : 'à la demande des clients').

Exit donc la **souplesse** jusqu'ici accordée dans **l'application** de cet accord qui conduit beaucoup d'entre vous à pouvoir télétravailler plus de deux jours ... et **sans dommage pour la production**, si l'on en croit les **très bons résultats** économiques du premier **semestre**.

**Est-ce la bonne décision au moment où :**

- ◀ **L'épidémie reprend** et que **plus de télétravail** c'est **moins de risque** ?
- ◀ **Le prix** des carburants **grimpe** et que **plus de télétravail**, ce sont **des dépenses en moins** pour ceux qui se déplacent en voiture ?
- ◀ **Bon nombre** de nos **concurrents** offrent plus et sont donc **plus attractifs** ?

**Nous pensons que non !**

Une des raisons évoquées pour expliquer cette **décision à contre-courant** est **l'égalité de traitement entre les salariés**.

C'est un **sujet** qui **nous tient** particulièrement à **cœur**.

Mais **pourquoi** l'obtenir **en tirant** tout le monde **vers le bas** ?

**Traid-Union** propose de **sortir par le haut** et continue à **demande une troisième** journée de télétravail pour **tous les salariés** qui le souhaitent !



## Dernière minute. 0,5 j de congés supplémentaire !



Dans le cadre de la **négociation sur le temps de travail**, **notre demande** de porter le nombre de **jours de congés de 25,5 j à 26 j**, été entendue !

**Application dès 2023.**

Les détails sur **toutes les nouveautés** de cet accord dans une **prochaine édition**.

NB : pour les salariés au forfait jour, la limite du nombre annuel de jours travaillés reste à 217.

# POUR Y VOIR CLAIR

## Inflation et CRH

### Mercato estival en vue ?

Alors que l'INSEE nous annonce une inflation record (5,8% en juin sur les 12 derniers mois), principalement due à l'énergie (33,1%), et que le gouvernement présente début juillet un projet de loi sur le pouvoir d'achat, la Direction n'envisage pas d'augmentation générale, mais seulement d'être attentive aux cas critiques lors des CRH de mi-année ...

D'après des sources proches du dossier, la Direction prépare des mesures pour septembre 2022 ... c'est-à-dire dans 2 ou 3 mois.

D'ici-là, il est à craindre que de nombreux salariés n'aient pris la poudre d'escampette vers des prairies plus vertes et plus grasses ...



*Il faut aller plus vite !*

## Politique immobilière ...

### Les grandes réflexions (re)commencent !



La Direction fait le constat d'une **surcapacité immobilière** sur bon nombre de bassins, liée à la mise en place et au fort taux d'adhésion au **télétravail**. Soit !

Elle envisage donc de revoir sur 2022 et 2023 les besoins en appliquant également la charte de l'environnement dynamique de travail, selon 4 typologies de bassins ou sites :

- ⚡ Ceux pour lesquels il existe de nombreux bâtiments : **Lyon, Nantes et Toulouse**
- ⚡ Les nouveaux sites conçus juste avant la crise COVID : **Rennes, Lille et Nice**
- ⚡ Celui en surcapacité et dont le bail arrive à échéance : **Roanne**
- ⚡ Ceux qualifiés comme 'à rénover' : **Annecy, Clermont-Ferrand, Grenoble et Tours**

*Vos représentants devront être consultés pour chaque projet*



*Bonnes vacances aux aoûttiens !*