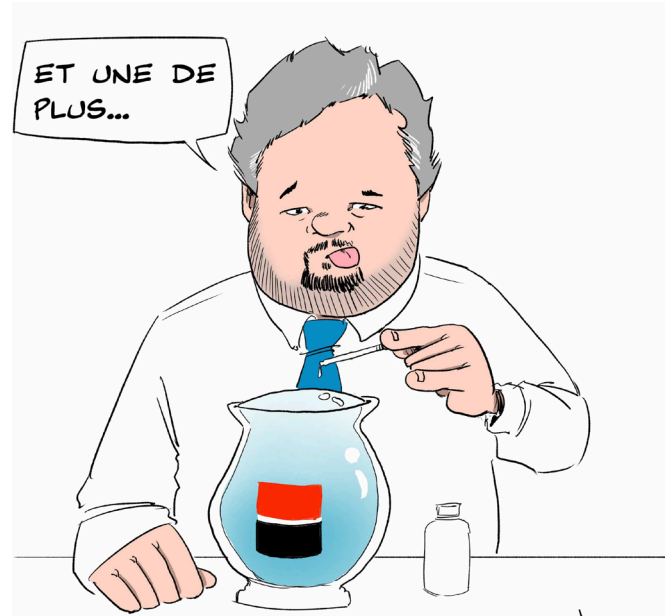


15 juin 2026

ASSEZ JOUÉ !

Stop. Cela ne peut plus durer. Tous les voyants sont au rouge : les baromètres employeur, les alertes du service médical, celles du service social, des représentants des salariés... la situation est critique. Malgré cela, la direction préfère rester sourde et aveugle et maintenir un cap lourd de dangers pour la santé des salariés. Des ajustements indispensables ont pourtant été proposés, en particulier en ce qui concerne le télétravail. L'expertise de Secafi a souligné les graves risques que faisaient peser l'oukaze de Slawomir Krupa et qui ne peuvent être diminués par l'obligation faite aux managers de se débrouiller pour éviter les dérives trop flagrantes et les tensions trop brutales. Selon les médecins, les managers et les RHs n'ont pas les moyens d'actions pour gérer les crises. Nous exigeons que des mesures correctives soient prises avant le déploiement, ne serait-ce que pour tenir compte des promesses faites précédemment par l'employeur, de la situation spécifique des collègues qui ne pourront manifestement pas s'adapter au diktat du DG, de la fragilité dans laquelle sont déjà plongés certains d'entre eux. Le changement de doctrine apparaît comme un coup de grâce.

Stop. La CGT va lancer des procédures de danger grave et imminent, là où les alertes sont les plus importantes, impactantes et insurmontables pour nos collègues. N'hésitez pas à nous contacter si vous pensez que c'est le cas aussi dans votre service. Ces alertes vaudront pour toutes celles et ceux qui sont impactés négativement par l'oukaze du 19 juin 2025. La capacité de résilience et d'adaptation des salariés, qui ont toujours permis de compenser les erreurs stratégiques de nos dirigeants depuis plusieurs décennies, a ses limites. Et si certains d'entre vous peuvent encore porter cette charge, il est aussi de notre devoir de protéger les collègues qui sont les plus en difficulté, et qui parfois figurent aussi parmi les plus performants. Après s'être déchargée sur les managers, la médecine du travail et en dernier ressort Préventis, la direction va maintenant vous mettre individuellement en responsabilité avec le chantage : Soit vous validez LE jour que votre manager vous propose, soit vous n'avez plus de télétravail. Cynique. Brutal. Inacceptable. Dangereux.



UNE PAGE BLANCHE

Nous devons être transparents. Le problème n'est pas tant pour nous de savoir si « légalement la direction a le droit de faire ça », ou pas. Nous sommes convaincus que l'issue de cette « bataille » ne peut se trouver qu'autour d'une table de négociation, avec des gens loyaux. Ce qui n'est pas le cas depuis plus d'un an. Il est dans l'intérêt de tous de trouver le juste équilibre sur cette question, déterminante pour la DG, mais aussi pour la vie de beaucoup d'entre nous. A chaque question aussi cruciale que celle-ci dans l'histoire de la SG, la solution a été trouvée par voie de consensus unanime et non par l'imposition d'une « charte » déséquilibrée, avec l'aide d'une organisation syndicale et une DRHG reconnaissante. Le rôle des représentants des salariés n'est pas d'obtenir des badges de « responsabilité » ou de « constructivité » de la part de la direction, mais de défendre les intérêts des salariés face à cette dernière. Et notamment de lui rappeler les engagements qu'elle avait pris auparavant afin de préserver sa propre crédibilité en interne. A l'aube du Capital Market Day et alors que bruissent déjà les rumeurs les plus folles en termes de choix stratégiques, la DG ferait bien d'entendre notre avertissement. Faute de quoi, elle risque la faute inexcusable en ne veillant pas à la santé mentale et physique de ses salariés. Pour écrire la page blanche qui s'ouvre, nous vous invitons à partager (en toute confidentialité) votre expérience de la mise en œuvre de ladite charte. En fonction de vos retours et du nombre, nous mettrons en place des actions.

