

13 octobre 2026

LA VIE DES AUTRES

Traditionnellement, la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est un concours Lépine des vœux pieux et des éléments de langage bienveillants. Plus prosaïquement, c'est un enfilage de perles. L'accord actuel n'y échappe pas. Il arrive à échéance le 31 décembre 2026. Dans ce recueil d'engagements et de priorités brandi par la direction, on y retrouve : l'équilibre des temps de vie (privée ou professionnelle), le télétravail, la charge de travail... toutes ces choses sur lesquelles la direction s'est assise depuis la signature de l'accord en 2022 et qu'elle a piétinées dans le cadre de son «nouveau paradigme» et du retour sur site. Dès lors, la question de la reconduction de l'accord, tel quel, paraît dans le contexte actuel totalement incongrue. L'évolution de l'emploi, la dénonciation du télétravail et le retour sur site ont aggravé une situation qui était déjà catastrophique à en juger les indicateurs internes et le dernier baromètre employeur. Les suppressions massives de postes (8000 en 3 ans) n'ont fait qu'accentuer la nécessité d'un travail sérieux sur la charge de travail. Ne serait-ce que pour traiter la santé mentale des salariés ... dont 33% estiment qu'elle n'est même pas prise en compte ! Il faut arrêter de rendre les salariés (manager ou pas) responsables de leur propre stress et replacer la direction face à ses réelles responsabilités. Cette pression trop souvent insupportable est de son fait. Sans changements radicaux sur ces différents points, renouveler un accord, vidé par l'application d'une politique sociale hors-sol, serait un chèque en blanc et un mauvais signal que la direction pourrait interpréter comme un blanc-seing pour la suite. Or, que reste-t'il à démolir à la SG sur le plan social ? ... les 35H pourraient bien être dans le collimateur. Déjà certains candidats à la présidentielle reprennent le refrain du «travailler plus» du MEDEF, qui n'a jamais digéré les 35H. Ce n'est pas le moment de donner des gages en plus en interne pour continuer l'entreprise de démolition !



TRANSPARENT

La transparence des rémunérations est depuis quelques années un serpent de mer. La transposition de la directive européenne en droit français se fait attendre. Les gouvernements successifs ont repoussé le sujet et ce n'est que dernièrement qu'un texte a fait l'objet d'un conseil des ministres... avant de continuer sa route et éventuellement d'aboutir à son application fin 2027, dans le meilleur des cas. C'est pourquoi la direction a proposé de proroger d'un an l'accord égalité professionnelle qui arrive lui aussi à échéance fin 2026. Si nous sommes favorables à repousser la prochaine négociation pour tenir compte des nouveautés de la loi, il n'en est pas de même avec les dispositifs de l'accord que nous avons longuement négocié et qui, au final, avait été signé par la CGT (comme 65% des accords). L'encre des signatures à peine sèche, la DRH avait appliqué un dispositif non conforme à ceux fraîchement négociés et mis dans l'accord. Ainsi, les indicateurs qui permettaient à chacun de se positionner dans la grille salariale ont disparu, rendant l'étude salariale faite par la CGT infaisable. De même, la fusion des EAS avec l'examen des écarts salariaux entre les femmes et les hommes rend encore plus opaque le traitement des inégalités constatées. Quel intérêt de signer la prorogation d'un accord, si la direction ne s'engage pas à respecter ce qu'elle écrit ?

