



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Panne du dialogue social

Alors que le monde et la France traversent une crise sanitaire sans précédent, doublée d'une crise économique qui en découle, la CFDT estime qu'il faut d'urgence opérer les changements radicaux qui s'imposent pour engager une refondation radicale de notre modèle économique et social (position partagée par les grands décideurs du monde économique dès le début de cette crise).

Ce changement concerne notamment l'organisation et les conditions de travail. Pour la CFDT, les partenaires sociaux sont entièrement légitimes pour y participer mais encore faut-il qu'ils soient reconnus, écoutés et entendus.

Malheureusement, force est de constater que nombreux dirigeants d'entreprise Eiffage ne semblent pas partager cette vision, ce qui interroge nécessairement sur la réelle volonté impulsée au plus haut niveau du groupe.

La CFDT Eiffage constate à regret que la course au profit par tous les moyens est toujours la règle : **refus de distribuer la prime Macron en fin d'année, refus d'indemniser les frais professionnels liés au télétravail, refus de maintenir le salaire net pour les salariés en activité partielle liée à la COVID, difficulté de mise en place du télétravail face à la crise qui reste très insuffisante sur de nombreux sites, augmentations salariales limitées au niveau du groupe, refus de compenser la perte des œuvres sociales liée à la COVID pour les CSE...** mais par contre, versement de dividendes ré-évalués cette année en compensation de l'an passé !

Alors que les ordonnances Macron avait pour objectif affiché de permettre un dialogue social loyal de proximité, cela reste une chimère chez Eiffage :

- les informations transmises sont extrêmement limitées, triées et souvent en dessous de ce que prévoit la loi, ce qui reflète un manque de transparence
- les consultations ne sont que des informations puisque les décisions sont toujours prises en amont, de manière unilatérale, ce qui reflète un manque de dialogue et de confiance
- le parcours professionnel des élus reste un sujet de discrimination (formations, évolution de carrière, augmentation de salaire, changement de catégorie / statut, ...). Les représentants sont perçus comme un mal nécessaire quand ils devraient être considérés comme un atout, une valeur ajoutée.

Bien que les résultats du groupe ont été remarquables depuis plusieurs années et encore en 2020 malgré la crise, **Eiffage persiste à favoriser la rémunération du capital sans considérer les salariés à leur juste valeur**. La rémunération variable reste également privilégiée au détriment des autres rémunérations.

Le dialogue social semble se réduire à un monologue et le seul objectif poursuivi semble être la distribution de dividendes !

Pour preuve, d'importantes difficultés de négociation sont rencontrées :

- Négociations Annuelles Obligatoires de salaires : des écarts salariaux qui se creusent entre les cadres d'un côté et les Etam/Ouvriers de l'autre et des montants réduits
- Un accord de travail à distance très en dessous des attentes et des besoins d'aujourd'hui en terme de télétravail et insuffisamment protecteur pour les salariés (en dessous de l'ANI)
- Une négociation pour un accord APLD difficile pour obtenir un effort minimum sur le taux d'indemnisation des salariés et le maintien de salaire + prise en charge des frais professionnels pour les salariés en formation ce qui paraît pourtant être un minimum. Aucun engagement sur la limitation de la rémunération des dirigeants.

La direction veut systématiquement imposer ses conditions et la marge de négociation est toujours extrêmement limitée voir quasiment inexistante. Les accords sont régulièrement interprétés pour être contournés en local.

Alors que la CFDT Eiffage demande plus de reconnaissance pour les salariés et une meilleure répartition de la richesse, aujourd'hui, un profond désaccord naît sur les questions de sécurité :

- mise en place d'une prime « sécurité » en fin d'année
- évolution envisagée des accords d'intéressement avec des objectifs « sécurité ».

Aucun salarié ne souhaite se blesser sur un chantier et encore moins y mourir, les accidents ne sont jamais volontaires !

Pour la CFDT Eiffage, aucune prime financière ne peut et ne doit récompenser ou sanctionner les résultats sécurité au risque d'augmenter les non déclaration d'accidents qui se pratiquent déjà aujourd'hui.

Les résultats sécurité sont majoritairement la conséquence directes du management et de l'organisation du travail (pression sur les équipes pour tenir des délais de plus en plus contraints, recherche du bénéfice maximum...) qui sont deux sujets sur lesquels le groupe peut influencer.

Pour la CFDT Eiffage, les accords d'intéressement ne doivent pas intégrer d'objectif sécurité. Par contre, une indexation sur les résultats du groupe et de la branche pourrait permettre une meilleure répartition de la richesse.

La transformation qui s'engage aujourd'hui ne pourra être une réussite et se faire en douceur chez Eiffage que si le dialogue social est amélioré et que les revendications sont entendues et prises en compte !

Contacts FNCB-CFDT

Jean Marc CANDILLE : jean.marc.candille@construction-bois.cfdt.fr

Frederic SZYMCZAK : frederic.szyczak.etpqt@gmail.com

**Fédération nationale
des salariés de la construction et du bois CFDT**
47/49 avenue Simon Bolivar - 75950 Paris
Té : 01 56 41 55 6-60
mail: fncb@cfdt.fr - www.cfdt-construction-bois.fr
twitter.com/fncbcbfdt - facebook.com/fncbcbfdt