



"Nous ne servons jamais mieux l'ami que dans notre intérêt et pour la réduction des rivaux."

Citation de Louis Pauwels ; Les orphelins - 1994.

Cette citation résume assez bien l'esprit qui anime certaines organisations syndicales. L'intérêt ! Mais l'intérêt de quoi ou l'intérêt de qui ?

On pourrait croire que c'est pour vous, salariés, que les organisations syndicales se battent pour obtenir le meilleur, mais parfois on en doute.

« Ne signez l'accord d'intéressement que si vous êtes intéressés ! »

Lorsque l'on décortique l'historique des opérations qui conduisent au résultat que l'on vous annonce, on a un peu de mal à comprendre la démarche intellectuelle de certains.

Tout commence par quelques réunions entre la direction générale et les organisations syndicales représentatives (sans SUD donc). Chacun y va de ses propositions, chacun dans son camp. Les négociations syndicales n'ayant pas abouti, **un mail inter-syndicats représentatifs est adressé à la direction générale, détaillant les éléments incontournables de négociation, trois points qui devront être acceptés cumulativement par la direction pour obtenir la signature des 4 demandeurs** (normalement !) A retenir que l'un des critères était basé sur la répartition de l'enveloppe à 60% d'une base commune et 40% indexé sur le salaire pour essayer de minimiser le « fossé salarial » déjà constaté par la politique de rémunération du groupe (voir le tract sur les Cathédrales, les cloches et la fée clochette ! cela nous rappelle le titre d'un film : « un génie, deux associés et une cloche » !!).

L'intéressement fait alors l'objet d'un point à l'ordre du jour du comité d'entreprise du 30 mai. Un point qui demande une consultation. En clair, on demande aux élus de rendre un avis sur un accord qui n'est pas finalisé. En séance, le texte fait même l'objet d'une contre proposition de la part de la direction générale : « si l'un d'entre vous signe cet accord, la direction s'engage à porter la répartition dans l'enveloppe à hauteur de 50% salaire, 50% base commune » (Mieux qu'à la foire de printemps pour l'achat d'un canapé !). Rappelons au passage que l'avis rendu n'a aucune influence sur la signature ou pas de l'accord par un ou plusieurs des négociateurs.

« Je retourne ma veste, mais toujours du bon côté ! »

Au terme d'un simulacre de négociation en séance plénière, le syndicat CFDT, en totale contradiction avec les positions exprimées dans son mail, décide sans surprise de donner un avis favorable à cet accord. Bien entendu la CGC, allié historique, à son tour a profité de cette ouverture pour s'y engouffrer. Heureusement, la somme des élus SUD, CGT et FO étant majoritaire, l'avis du CE est donc défavorable.

Etrange (ou pas) de voir comment on peut passer d'une position intransigeante, appuyée d'un mail revendicatif à une servilité des plus docile où l'intérêt des salariés n'est absolument plus la priorité.

Cela n'a pas empêché les élus de SUD de demander que les règles de répartition intègrent une part égalitaire (ou uniforme) comme la loi l'autorise afin de réduire les écarts au profit des salariés les moins rémunérés. Cette requête a bien entendu été écartée d'un revers de main mais elle nous aura permis de mettre en exergue la méconnaissance de la direction envers certains sujets et d'exiger la réécriture légale des règles de répartition. Nous verrons ce qu'il en sera lors de la signature de l'accord définitif.

Pour notre part, nous étions opposés à rendre un avis sur un accord non finalisé. Nous pensons qu'en ne jouant pas solo, les OS auraient pu obtenir mieux pour les salariés. Réaffirmons que nous sommes favorables à l'égalitaire pour ne pas pénaliser les temps partiels (ex: groupe fermé des 95%), comme nous l'avions exprimé au moment des négociations statutaires Premalliance /Ag2r.

Contrairement à ce qui a été dit, le temps jouait pour nous et pour les salariés. Obtenir une signature dans de telles circonstances montre bien l'éthique qui prévaut chez certains de nos confrères.

Il restait en effet un mois pour négocier. Nos collègues du CE La Mondiale ont été plus avisés puisqu'ils n'ont pas hésité à ne pas rendre d'avis lors de leur dernier CE de façon à obliger la Direction à reprendre les négociations.

On dépense alors une énergie considérable dans des préparations intersyndicales pour obtenir le meilleur au profit des salariés qui nous ont élus. Mais la nuit passe et l'appétit électoral est à nouveau d'actualité.

Alors comme le notre, nous l'avouons, attendez-vous à des tracts « amicaux » pour dénoncer l'action des « copains » qui soit disant ont abandonné le navire pour ne servir que vous.

« Bref, je suis allé à une réunion ... »

Dans un autre genre, nous ne comprenons pas pourquoi la direction établit l'ordre du jour du comité d'entreprise et pourquoi nos demandes d'ajout de points sont systématiquement renvoyées en questions diverses (donc rarement abordées) ou dans les différentes commissions, noyées dans les sujets récurrents.

Nous ne comprenons pas non plus l'immobilisme général, que ce soit dans le fonctionnement du CE ou de ses œuvres sociales. Surtout on ne change rien ! Cela fait 20 ans que c'est comme cela et on ne va pas prendre le risque de changer quoi que ce soit qui pourrait nous faire perdre quelques voix aux prochaines élections.

Les plénières ne servent qu'à recueillir des avis pré-négociés quels qu'ils soient sur des « projets ». Les vrais sujets de fond, ceux qui touchent les personnes, leur quotidien, ne doivent surtout pas être abordés en CE avec la direction générale.

A défaut de faire bouger les lignes, il nous faut cependant garder espoir (et motivation) pour tenter de ramener tout ce petit monde à la réalité du terrain, bien loin des préoccupations électoralistes ou syndicalistes.

« Partéo SI et seulement SI ! »

Tout aussi hallucinant que le sujet de l'intéressement, au cours du CE du 30/05/2012, nous avons appris de notre direction que le groupe était retenu pour répondre à l'appel d'offre de la MCD, ce qui pourrait aboutir à un beau partenariat avec cette mutuelle.

A la question de l'intérêt de ce partenariat, il nous est répondu par Mr DABAT : « la MCD dispose entre autre d'un outil de gestion individuel performant là où nous le savons, LOSANGE peut être dépassé ».

Face à cette affirmation, bien entendu les élus SUD ont vivement rappelé à la Direction que PARTEO SI pouvait tout à fait répondre aux besoins du groupe en la matière et qu'à ce titre il était surprenant d'entendre la direction rechercher ce que nous avons déjà en notre possession au sein des outils du groupe.

Oups ! Reconnaisant à demi-mot « la boulette », la direction a toutefois tenté de nous rassurer en indiquant à cette assemblée quasi conquise qu'une comparaison serait faite entre l'outil MCD et PARTEO SI (à suivre ...)

« On ne nous dit pas tout ! »

Ce « rattrapage » n'est que « foutaise » car au même moment se tiennent de multiples réunions sur la Migration de PARTEO SI vers LOSANGE et ESPECES et donc annoncent la mort quasi certaine de cet outil qui a pourtant longuement fait ses preuves au sein de PREMALLIANCE. Ne soyons pas dupes, le partenariat avec la MCD ne pourra se faire sans leur outil de gestion...

Les cartésiens que nous sommes ont donc du mal à suivre, mais à priori cela ne gêne que nous... Pourtant, il ne faut pas s'y méprendre, la fin de PARTEO SI sera problématique pour le groupe, pour l'emploi, et surtout aura un impact immédiat sur la qualité de service chère à notre Direction et fortement déclinée dans le plan entreprise pourtant dénommé « **Priorité Clients** ». Pour mémoire, les conséquences de la migration ISICA comme encore évoquée en commission économique et financière.

« La minute nécessaire de Monsieur RENAUDIN »

Pour ne pas contredire ce que très justement nous annonçons dans nos précédents tracts, considérant certainement que les représentants du personnel (4800 salariés, Excusez du peu !) ne méritaient pas sa présence, ou simplement fuyant les questions gênantes (on vous rappelle les primes, Monsieur !!!), c'est donc sans surprise que notre Directeur Général n'a pas participé au CE du 30/05/2012 et fut représenté par notre DRH soutenue par quelques éminents « primés désignés ».