



Monsieur le Directeur Général,

Nous faisons suite à la parution le 26 novembre sur CNOUS des conclusions de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, sans même nous avoir adressé au préalable le procès-verbal de désaccord. Ce dernier nous est parvenu le 27 novembre. Nous constatons que vous avez mis à exécution votre ultimatum en sanctionnant les salariés par la baisse de l'enveloppe des augmentations individuelles. Nous ne pouvons que regretter cette situation qui entérine votre vision du dialogue social qui se réduit à sa plus simple expression et non à un réel échange. Nos positions peuvent être divergentes, pour autant elles sont partagées en réunion. Toute divergence impliquerait-elle désormais une sanction ?

Dès le début de la négociation, il nous est précisé de façon péremptoire que la Direction fera deux propositions avec un leitmotiv final « c'est à prendre ou à baisser ». Peut-on qualifier ce dialogue de responsable dans la mesure où en cas de désaccord, c'est une sanction à la clef ? Nous ne pouvons comprendre ce concept de chantage à la signature qui n'avait, jusqu'alors, jamais été pratiqué dans notre entreprise.

Dans ce cadre, le fait de diminuer le taux des NAO de 0,1% par rapport au taux global proposé initialement en cas d'accord en dit plus long que tous les discours sur l'importance que vous accordez à la signature d'organisations syndicales représentatives au sein de votre entreprise et à la qualité du dialogue social que vous prônez ...en apparence.

Lors de la réunion du CSE extraordinaire en date du 25 novembre vous avez réaffirmé cette position : « cette méthode de négociation sera désormais appliquée à d'autres composantes du dialogue social ». Dès lors peut-on encore qualifier de dialogue social ce qui s'apparente à un ultimatum ?

Depuis le début de l'année 2020 et votre arrivée à la tête du pôle assurances du Groupe nous avons constaté ce changement radical. Position fermée et sanction sur la prime PEPA en début d'année, inflexibilité sur le travail à distance dans le contexte de la pandémie Covid-19 en prônant un retour sur site à 100% cet été et maintenant une fin de non-recevoir sur la NAO alors que nos résultats sont plus qu'honorables dans ce contexte de crise sanitaire.

Force est de constater que nous n'avons plus beaucoup de marge de manœuvre pour porter la voix des salariés et faire reconnaître leur engagement et leur implication sans faille dans la réussite collective de notre entreprise. Le corps intermédiaire que nous représentons n'est que l'expression du ressenti des salariés. Salariés bousculés dans leur travail suite aux nombreuses réorganisations successives, abandonnées avant même d'être initiées. Salariés confrontés à une pression managériale elle-même en manque de repères et de ligne de force fondatrice. Salariés affectés personnellement et professionnellement par ce contexte 2020 inédit tant en intensité qu'en durée.



Nous sommes atterrés par ce virage que vous avez pris à notre rencontre dans une entreprise qui a su démontrer jusqu'alors toute l'importance d'échanges responsables, avec parfois des dissensions mais toujours dans la recherche du bien commun.

Vos équipes RH sont en première ligne et produisent un travail titanesque. Pour quel résultat ? Portant le dialogue social, leurs efforts sont anéantis par votre inflexibilité et le fait que vous nous acculiez à prendre une position extrême de rupture du « dialogue social », si l'on peut encore l'appeler comme cela, en ne participant plus aux séances de négociation.

Vous en portez seul la responsabilité... mais peut-être est-ce seulement une incompréhension majeure qui nous fourvoie ?

Nous souhaitons naturellement vous rencontrer pour lever cette interrogation et nous tenons à votre disposition pour un échange des plus ouvert !

L'InterSyndiCAAS